

УТВЕРЖДЕНО

от 17.02.2023 года № 20

от 17.02.2023 года № 20

(инициалы, фамилия)

от 17.02.2023 года № 20

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
спортивная школа «Лидер»
муниципального образования Щербиновский район**

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников; размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя организации, его заместителя.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника организации, размеры повышающих коэффициентов к окладам, (должностным окладам), ставкам заработной платы и выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата каждого работника организации зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случаях, когда заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в данной организации в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников организации, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников организации, и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг (работ).

1.7. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации с согласованием управления образования администрации муниципаль-

ного образования Щербиновский район (далее – управление образования) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников организации устанавливается с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада (базового должностного оклада), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующей организацией профессионального союза (выборного представительного органа работников).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации определяются руководителем организации на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), (далее – ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы, но не менее чем утвержденные базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по ПКГ.

2.3. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации, руководитель организации самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов по ПКГ. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы, установленному по ПКГ, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года педагогическим работникам, образует новый оклад. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по ПКГ работников организации отражены в приложении № 1 к настоящему Положению. Фиксированные оклады (фиксированные должностные оклады), фиксированные ставки заработной платы работников организации отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Оплата труда тренеров-преподавателей

3.1. Оплата труда тренеров-преподавателей, производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося избранным видом спорта (далее – за-

нимающийся) на уровнях сложности и нормативам оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, исходя из установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированной группы уровня сложности, в связи с проведением набора, тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения набора в организацию.

3.2. Оплата труда тренеров-преподавателей по нормативам за одного занимающегося и подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся, исходя из объема тренировочной нагрузки на уровнях сложности по группам видов спорта и показанного занимающимся результата, согласно приложениям № 3,4 к настоящему Положению.

3.3. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя организации определяется по формуле:

$N_{от} = N_{отэп} + N_{отр}$, где:

$N_{от}$ - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %;

$N_{отэп}$ - норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на уровнях сложности (определяется в соответствии с приложение № 3 к настоящему Положению), %;

$N_{отр}$ - норматив оплаты труда за подготовку занимающихся, в зависимости от показанного занимающимися спортивного результата (определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению), %.

3.4. Норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на уровнях сложности, установленный в зависимости от численного состава занимающихся на уровнях сложности по группам видов спорта ($N_{отэп}$), определяется по формуле:

$N_{отэп} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots k_n \times n_n)$, где:

$N_{отэп}$ - норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на уровнях сложности, %;

$k_1, k_2, \dots k_n$ - количество занимающихся, зачисленных по каждому уровню сложности, человек;

$n_1, n_2, \dots n_n$ - норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на уровне сложности, %.

3.5. Норматив оплаты труда за подготовку занимающихся, установленный в зависимости от показанного занимающимися спортивного результата ($N_{отр}$), определяется по формуле:

$N_{отр} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots k_n \times n_n)$, где:

$N_{отр}$ - норматив оплаты труда за подготовку занимающихся в зависимости от показанного занимающимися спортивного результата, %;

$k_1, k_2, \dots k_n$ - количество занимающихся, показавших спортивный результат, человек;

$n_1, n_2, \dots n_n$ - норматив оплаты труда за показанный результат занимающимися, %.

3.6. Заработная плата тренеров-преподавателей организации, определяется по формуле:

$ЗП = У_0 - М_к + Р_0$, где:

ЗП - заработная плата тренеров-преподавателей организации;

$У_0$ - установленный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

$М_к$ - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы с применением повышающего коэффициента по ПКГ;

$Р_0$ - размер оплаты труда тренеров-преподавателей организации по нормативам за занимающихся и подготовку занимающихся, показавших спортивный результат.

Размер оплаты труда тренеров-преподавателей организации по нормативам за занимающихся и подготовку занимающихся, показавших спортивный результат, определяется по формуле:

$Р_0 = М_к \times Н_0$, где:

$Р_0$ - размер оплаты труда тренеров-преподавателей организации по нормативам за занимающихся и подготовку занимающихся, показавших спортивный результат;

$М_к$ - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы с применением повышающего коэффициента по ПКГ.

$Н_0$ - норматив оплаты труда тренера-преподавателя (рассчитывается в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Положения).

3.7. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного занимающимся, увеличение (уменьшение) числа занимающихся и другое).

За тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, до окончания действия показанного результата независимо от обучения занимающегося на уровне сложности.

Норматив оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, тренеру-преподавателю устанавливается с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной тренерской работы с занимающимся не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

3.8. Продолжительность недельного рабочего времени тренеров-преподавателей организации, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного занимающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема тренировочной нагрузки, согласно уровням сложности, периодам и задачам спортивной подготовки.

3.9. Максимальный объем тренировочной нагрузки для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образова-

тельными программами в области физической культуры и спорта и программами спортивной подготовки.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Оплата труда работников организации производится с учетом установления работникам:

персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж работы, выслугу лет;

повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Отдельным категориям работников организации предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены нормативным правовым актом администрации муниципального образования Щербиновский район.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - в пределах 3,0.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж работы, выслугу лет устанавливается работнику организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных организациях дополнительного образования спор-

тивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта и других образовательных организациях.

Размер повышающего коэффициента за стаж работы, выслугу лет:

при выслуге лет от 1 до 3 лет – 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет от 15 до 20 лет – 0,25;

при выслуге лет свыше 20 лет – 0,30.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполнения работ устанавливается работнику организации, имеющему квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ:

0,35 - при наличии учёной степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,30 - при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

0,25 - при наличии учёной степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома), или знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории, или звания «Мастер спорта России», или звания «Мастер спорта СССР»;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать по одному основанию, имеющему большее значение.

4.5. Работникам организации по решению руководителя в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда

работников, предусматривается установление стимулирующей надбавки к окладу за интенсивность и высокие результаты работы.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки возможен до 200% и выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Показатели и размеры для распределения стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам утверждаются приказом директора.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда, работников и руководителя учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ)

Отдельным категориям работников предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера размер, порядок и условия, осуществления которых определяются нормативно правовыми актами администрации муниципального образования Щербиновский район.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

5.1.1. Выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24 %.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

5.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику организации при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.5. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

5.1.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.1.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет: за первые два часа работы - не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Применение выплат, указанных в настоящем разделе, к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6. Порядок и условия премирования работников

6.1. Работникам организации могут быть установлены премии:
по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);
за качество выполняемых работ;
за выполнение особо важных и срочных работ;
за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате работников организации, так и в абсолютном размере.

6.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на районных, краевых и всероссийских соревнованиях;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности муниципального учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничивается.

Показатели и размеры премирования по итогам работы работников организации представлены в приложении № 5 к настоящему Положению

При увольнении работника по его инициативе до истечения календарного месяца, премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам организации одновременно в размере до 5 окладов при:

пяти окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

трех окладов (должностных окладов) при:

награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

6.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику организации одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику организации одновременно.

При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику организации, которому установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

6.7. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

6.7.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнение ими должностных обязанностей, совершение нарушений, перечисленных в пункте 6.7.3 настоящего Положения, в трудовом договоре (эффективном контракте), иных локальных нормативных актах, а также законодательства

РФ, заместитель директора представляет руководителю организации служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии или акта о совершении дисциплинарного проступка работником.

6.7.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа руководителя организации с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

6.7.3. При определении размера премии работнику основанием для снижения ее размера (не предоставления к премированию) являются:

невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

невыполнение производственных инструкций, Положений, графика работы, требований по охране труда и техники безопасности;

нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;

нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами организации, нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя организации либо административно-управленческого персонала;

наличие претензий, жалоб родителей детей;

не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;

совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;

наложение дисциплинарного взыскания.

6.7.4. Все случаи лишения премирования рассматриваются руководителем организации и Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации.

7. Порядок выплаты материальной помощи

Из фонда оплаты труда работникам организации может быть выплачена материальная помощь. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника организации.

Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника организации материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя организации)

в связи с регистрацией брака;

в связи с рождением ребенка;

к 8 марта - Международный женский день;

к 23 февраля – День защитника Отечества;
к профессиональному празднику «День учителя»;
на лечение при наличии медицинских показаний;
в связи с возникшими материальными затруднениями остро нуждающимся работникам;
в связи с юбилейной датой;
в случае утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого).

8. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителя

8.1. Заработная плата руководителя организации и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается далее – управление образования, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организацией и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

8.3. Кратность устанавливается управлением образования и определяется с учетом:

социальной значимости организации или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

8.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и его заместителя (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников организации (без руководителя, его заместителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации может быть увеличен по решению управления образования, в отношении руководителя организации, включенного в соответствующий

перечень, утверждаемый управлением образования.

Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителя могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников этой организации.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников этой организации формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

8.5. При расчете средней заработной платы работников организации для определения размера должностного оклада руководителя и его заместителя, учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников организации, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя и его заместителя.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников организации независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

8.6. Расчет средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

8.7. Управление образования в утверждаемом им порядке может устанавливать руководителю организации выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации по решению управления образования, может быть установлен рост средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Щербиновский район.

8.8. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления образования с учетом показателей деятельности организации, выполнения муниципального задания.

8.9. Должностной оклад заместителя руководителя организации устанавливаются на 20 % ниже должностного оклада руководителя организации и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад заместителя руководителя организации определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников организации и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

8.10. С учетом условий труда руководителю организации и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотрен-

ные пунктом 5.1 раздела 5 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» настоящего Положения.

8.11. Премирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации, установленными управлением образования.

Порядок и критерии выплаты премии руководителю организации ежегодно устанавливаются управлением образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем организации.

8.12. Заместителю руководителя организации устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 «Порядок и условия премирования работников» настоящего Положения.

8.13. Руководителю организации может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяются локальным нормативным актом управления образования.

8.14. Информация, о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя организации и его заместителя размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования Щербиновский район в разделе меню «Информация о средней заработной плате в соответствии со статьей 349.5 ТК РФ», в ведении которого находится организация, не позднее 15 мая года, следующего за отчетным периодом.

В целях своевременного размещения информации руководитель организации обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных управлению образования не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование организации, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителя и их среднемесячная заработная плата (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

Указанная информация может по решению управления образования размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте организации.

При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя организации и его заместителя осуществляется на основании их письменных согласий.

9. Штатное расписание

9.1. Штатное расписание организации формируется и утверждается руководителем организации в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр) в соответствии с уставом организации.

9.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам учреждения, зачисленным на штатные должности.

9.5. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образования.

Директор
МБУ ДО СШ «Лидер» МОЩР



Н.Г. Федотова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа «Лидер»
муниципального образования
Щербиновский район

БАЗОВЫЕ

оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы
и повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам),
базовым ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным
группам работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивная школа «Лидер»
муниципального образования Щербиновский район

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 8 472 рубля		
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель, инструктор - методист	0,08
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 6 056 рубля		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	0,04
3. Перечень общих профессий рабочих		
3.1. Общие профессии рабочих первого уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5 855 рублей		
1 квалификационный уровень	дворник, уборщик служебных помеще- ний	0,00

Директор
МБУ ДО СШ «Лидер» МОЩР



Н.Г. Федотова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа «Лидер»
муниципального образования
Щербиновский район

ФИКСИРОВАННЫЕ
оклады (фиксированные должностные оклады), фиксированные ставки
заработной платы работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
спортивная школа «Лидер»
муниципального образования Щербиновский район

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Размер фиксиро- ванного оклада (фиксированного должностного оклада), фикси- рованной ставки заработной пла- ты, рублей
1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель, инструктор - методист	9 265
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	6 299
3. Перечень общих профессий рабочих		
3.1. Общие профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	дворник, уборщик служебных помеще- ний	5 855

Директор
МБУ ДО СШ «Лидер» МОЩР



Н.Г. Федотова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа «Лидер»
муниципального образования
Щербиновский район

НОРМАТИВ
оплаты труда тренеров - преподавателей за подготовку
одного занимающегося в муниципальном бюджетном
учреждении дополнительного образования
спортивная школа «Лидер»
муниципального образования Щербиновский район

Вид дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Уровень сложности	Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в процентах)		
			группы видов спорта		
			I	II	III
Дополнительные общеразвивающие программы	-	весь период	3	2,6	2,6
Дополнительные предпрофессиональные программы	Базовый уровень	первый года	10	3,0	2,7
		второй, третий	13	4,7	4,3
		четвёртый, пятый год	15	7,3	6,8
		шестой год	20	9,8	8,7
	Углубленный уровень	первый, второй год	20	9,8	16
		третий, четвертый год	30	27	24

Примечание.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта - все виды спорта, включённые в программу летних и зимних Олимпийских игр (дисциплины), кроме игровых;

II группа видов спорта - все игровые виды спорта, включённые в программу летних и зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, имеющие спортивные международные объединения;

III группа видов спорта - все другие виды спорта (дисциплины), включённые во Всероссийский реестр видов спорта.

Директор
МБУ ДО СШ «Лидер» МОЩР



Н.Г. Федотова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда работников му-
ниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа «Лидер»
муниципального образования
Щербиновский район

РАЗМЕР
норматива оплаты труда в процентах от оклада
(должностного оклада), ставки заработной платы
тренера - преподавателя муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивная школа «Лидер»
муниципального образования Щербиновский район
за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат

В личных или индивидуальных видах олимпийских спортивных дисциплин							
Наименование соревно- ваний	Занятое место						
	1	2	3	4	5	6	уча- стие
1	2	3	4	5	6	7	8
Летние и зимние Олим- пийские игры, Паралим- пийские игры. Сурдлим- пийские игры	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Европы, Ев- ропейские игры	400	350	350	300	275	275	250
Кубок мира (сумма эта- пов или финал)	400	350	350	300	275	275	250
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	350	350	300	250	225	225	200
Всемирная универсиада, Юношеские Олимпий- ские игры, Европейский юношеский Олимпий- ский фестиваль	350	300	300	250	225	225	200
Чемпионат России	350	300	250	225	225	200	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	350	300	300	-	-	-	-
Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100
Первенство России (сре-	225	200	200	150	150	150	

ди молодежи)							
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	200	175	175	-	-	-	
Финал спартакиады мо- лодежи России	200	175	175	150	150	150	-
1	2	3	4	5	6	7	8
Финал спартакиады учащихся России	200	150	150	110	110	110	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	200	150	150	110	110	110	-
Чемпионат ЮФО	55	55	55	-	-	-	-
Первенство ЮФО	45	45	45	-	-	-	-
Чемпионат Краснодар- ского края	45		-	-	-		-
Первенство Краснодар- ского края молодежь, юниоры	40	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девуш- ки	35	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	30	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	25	-	-	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	50	50	50		-		-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	45	45	45	-	-	-	
В парных, групповых и командных видах олимпийских спортивных дис- циплин							
Летние и зим- ние Олимпий- ские игры, Па- ралимпийские игры, Сурд- лимпийские игры	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат ми- ра	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Ев- ропы, Евро- пейские игры	400	350	350	300	275	275	250
Кубок мира (сумма этапов	400	350	350	300	275	275	250

или финал)							
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	350	350	300	250	225	225	200
Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европей- ский юноше- ский Олимпий- ский фестиваль	350	300	300	250	225	225	200
Чемпионат России	175	150	150	125	110	110	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	175	150	150	-	-		-
Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100
Первенство Рос- сии (среди мо- лодежи)	125	110	110	75	75	75	-
Первенство России (юнио- ры и юниорки, юноши и де- вушки)	125	75	75	-	-	-	-
Финал спарта- киады молоде- жи России	100	85	85	75	75	75	-
Финал спарта- киады учащих- ся России	100	75	75	55	55	55	-
Финал всерос- сийских сорев- нований среди спортивных школ	100	75	75	55	55	55	-
Чемпионат ЮФО	45	45	45	-	-	-	-
Первенство ЮФО	40	40	40	-	-	-	-

Спартакиада молодежи России (ЮФО)	40	40	40	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	40	40	40	-	-	-	-
В парных и групповых видах олимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат Краснодарского края	35	-	-	-	-	-	-
Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры	30	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	25	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	20	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	15	-	-	-	-	-	-
В личных или индивидуальных видах неолимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат мира	400	350	350	300	275	275	250
Всемирные игры	400	350	350	300	275	275	250
Чемпионат Европы, Европейские игры	350	300	275	250	225	225	200
Кубок мира (сумма этапов или финал)	350	300	275	250	225	225	200
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	300	275	250	200	175	175	150
Чемпионат России	300	275	250	200	175	175	-
Кубок России	300	250	175	-	-	-	-
Первенство мира	250	225	225	175	150	150	
Первенство Европы	225	200	175	150	125	125	100
Первенство	200	175	175	100	100	100	

России (среди молодежи)							
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	200	150	100	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	150	125	125	100	100	100	
Финал спартакиады учащихся	150	100	100	60	60	60	
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	150	100	100	60	60	60	
Чемпионат ЮФО	50	50	50		-	-	-
Первенство ЮФО	40	40	40	-	-		
Чемпионат края	40	-	-	-	-	-	-
Первенство края	30	-	-	-	-	-	
молодежь, юниоры	25	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	20	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	15	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки							
В парных, групповых и командных видах неолимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат мира	200	175	175	150	135	135	110
Всемирные игры	200	175	175	150	135	135	110
Чемпионат Европы, Европейские игры	175	150	135	125	110	110	90
Кубок мира	175	150	135	125	110	110	90

(сумма этапов или финал)							
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	150	130	125	100	85	85	75
Чемпионат России	150	135	125	100	85	85	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	150	125	85	-	-	-	-
Первенство мира	125	110	110	85	75	75	70
Первенство Европы	110	100	85	75	60	60	55
Первенство России (среди молодежи)	100	85	85	55	55	55	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	100	75	55	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	75	60	60	50	50	50	-
Финал спартакиады учащихся России	75	50	50	40	40	40	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	75	50	50	40	40	40	-
Чемпионат ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Первенство ЮФО	35	35	35	-	-	-	-
Чемпионат края	30		-	-	-	-	-
Первенство края							
молодежь,	25	-	-	-	-	-	-
юниоры							
старшие юно-	20	-	-	-	-	-	-

ши, девушки юноши, де- вушки	15	-	-	-	-	-	-
мальчики, де- вочки	15	-	-	-	-	-	-

В игровых видах

Наименование соревнований	Занятое место	Участие
1	2	3
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры,	1	500
Чемпионаты мира, Чемпионат Европы, Европейские игры	1	
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры,	2 - 6	400
Чемпионаты мира, Чемпионат Европы, Европейские игры	2 - 3	
Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	300
Чемпионат России	1 - 3	35
Первенство России	1 - 2	
Финал Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
Чемпионат России	4 - 6	25
Первенство России	3 - 4	
Финал Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	
Чемпионат ЮФО	1 - 2	20
Первенство ЮФО	1 - 2	15
Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:		
основной состав сборной	-	50
молодежный состав сборной	-	30
юношеский состав сборной	-	20
Чемпионат Краснодарского края	1	10
Первенство Краснодарского края		

молодежь, юниоры	1	7
старшие юноши, девушки	1	6
юноши, девушки	1	5
мальчики, девочки	1	4

Примечания:

1. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя, за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, устанавливается по нормативу, определенному настоящим приложением, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан занимающимся результат, на основании протоколов, выписки из протоколов соревнований либо их копий, при условии непосредственной тренерской работы с занимающимся не менее 6 месяцев на момент показания результата и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение 12 месяцев.

2. Если в период действия, установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя, его занимающийся улучшил спортивный результат, данный размер норматива оплаты труда увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия, установленного размера норматива оплаты труда занимающийся не показал указанного в таблице спортивного результата, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с уровнем сложности занимающегося.

4. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя, за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат (за исключением игровых видов спорта) на чемпионатах и первенствах края, а также на чемпионатах и первенствах Южного федерального округа (далее - ЮФО), устанавливается при условии выполнения занимающимся первого спортивного разряда (первенство края, первенство ЮФО), разряда кандидата в мастера спорта (чемпиона)" края, чемпионат ЮФО).

5. При условии дефицита фонда оплаты труда руководитель организации имеет право снизить размер нормативов оплаты труда пропорционально по всем тренерам-преподавателям, но не более чем на 75% (рекомендуется для включения в коллективный и трудовой договор).

Директор
МБУ ДО СШ «Лидер» МОЩР



Н.Г. Федотова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда работников му-
ниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа «Лидер»
муниципального образования
Щербиновский район

ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ
премирования работников по итогам работы
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
спортивная школа муниципального образования
Щербиновский район

№	Показатели	рублей
1	за творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания, новаторство (внедрение в учебно-тренировочный процесс новых разработок, учебных программ)	от 1 000 до 20 000
2	за профессиональное мастерство, высокое качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	от 1 000 до 20 000
3	за особые трудовые заслуги (почетные грамоты Министерства образования РФ, грамоты Министерства образования и науки Краснодарского края)	от 1 000 до 20 000
4	за проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	от 1 000 до 10 000
5	за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (по итогам работы)	от 1 000 до 10 000
6	за качественное составление и ведение школьной документации, отчетности	от 1 000 до 20 000
8	за проведение открытых учебных тренировок, внешкольных мероприятий, мастер – классов и т.п.	от 1 000 до 10 000
9	за сохранение контингента учащихся	от 1 000 до 20 000
10	за высокие показатели учащихся в районных соревнованиях 1 место 2 место 3 место	от 1500 и более от 1000 и более от 500 и более
11	за высокие показатели учащихся в краевых соревнованиях 1 место 2 место 3 место	от 2000 и более от 1500 и более от 1000 и более
12	за личное участие и призовые места в районных конкурсах, викторинах, семинарах, соревнованиях, мероприятиях	от 1 000 до 10 000
13	за личное участие и призовые места в краевых, всероссийских конкурсах, викторинах, семинарах, соревнованиях, мероприятиях	от 1 000 до 10 000
14	за участие в конкурсах «Учитель года», «Сердце отдаю детям», Педагог – наставник» и т.п.	от 1 000 до 20 000

15	Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта: совместная подготовка и проведение мастер – классов, открытых тренировок, показательных соревнований, выступления на методических семинарах, конференциях, методических объединениях, круглые столы, публикации; разработка совместно с наставляемым молодым специалистом индивидуальных планов его профессионального становления и развития, использование инновационных форм и методов работы с наставляемым; совместная разработка методических продуктов (методические разработки, проекты, сценарии, дидактические материалы, программы, методических пособия, буклеты и др.); мониторинг периода профессиональной адаптации наставляемого и разработка рекомендаций по дальнейшей работе; и т.п.	от 1 000 до 5 000
16	за внедрение и применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (электронное взаимодействие и использование телефонной связи для передачи информации, обмен электронными документами и т.п.)	от 1 000 до 20 000
17	за ведение школьного сайта, АИС «Навигатор», Сетевой город	от 1 000 до 20 000
18	за размещение материалов, статей, разработок на школьный сайт, газету и другие издания	от 1 000 до 5 000
19	за обеспечение наполняемости групп, в которых осуществляется педагогом реализация дополнительных общеразвивающих программ в рамках системы персонифицированного финансирования	от 1 000 до 20 000
20	за координацию методическую помощь по обеспечению наполняемости групп, в которых осуществляется педагогом реализация дополнительных общеразвивающих программ в рамках системы персонифицированного финансирования	от 1 000 до 20 000
21	за высокий уровень организации аттестации педагогических работников	от 1000 до 20 000
22	за высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса (организацию методической работы, направленной на повышение мастерства педагогических работников школы, прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, изготовление инструктивно-методических пособий, дидактических материалов, стендов и т.п.)	от 1 000 до 20 000
23	за высокий уровень организации и подготовки методической базы учреждения	от 2 000 до 20 000
24	за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	от 1 000 до 5 000
25	за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	от 1 000 до 5 000
26	за выполнение работ в период подготовки учреждения к новому учебному году и ремонтных работ в течение учебного года	от 1 000 до 20 000
27	за оказанную помощь в период подготовки конференций, семинаров, конкурсов, мастер – классов, и др. массовых мероприятий	от 1 000 до 10 000
28	за выполнение погрузочно-разгрузочных работ	от 1 000 до 5 000

Директор
МБУ ДО СШ «Лидер» МОЩР



Н.Г. Федотова