

Изменения к Коллективному договору
между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного учреждения
ЗАО Северск дополнительного образования
«Спортивная школа «Смена»
на период с 01.09.2023 по 31.08.2026
регистрационный номер 25 (2023) от 29.11.2023 г.

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
МБУДО СШ «Смена»
Протокол от 17.06.2024 г. № 2

Администрация ЗАО Северск		
Изменения к коллективному договору зарегистрированы № <u>52(2024)</u>		
« <u>25</u> »	<u>июня</u>	20 <u>24</u>

г. Северск
Томской области

Работодатель МБУДО СШ «Смена», в лице директора Соболева А.Д., действующего на основании Устава и представитель работников Кузнецова Е.А., действующая на основании протокола № 2 общего собрания от 17 июня 2024 года с другой стороны, на основании ст. 44 ТК РФ, решили:

1. Изменения к коллективному договору вступают с 17 июня 2024 года, и являются неотъемлемой частью Коллективного договора между Работодателем и Работниками муниципального бюджетного образовательного учреждения ЗАТО Северск дополнительного образования «Спортивная школа «Смена».

2. Внести изменения в пункт 1.13 раздела I «Общие положения» Коллективного договора и изложить в следующей редакции: «Договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 01.09.2023 г. По истечении срока действия Договор может быть продлен на срок не более 3-х лет».

3. Внести изменения в пункт 2.4.7 раздела I «Общие положения» Коллективного договора и изложить в следующей редакции: «Соблюдать морально-этические нормы, принципы профессиональной служебной этики, правил социального и служебного поведения в целях укрепления высокой репутации Учреждения, поддерживая его авторитет и традиции согласно Кодексу этики и основных правил поведения работников Учреждения».

4. Дополнить пункт 2.2. раздела I Коллективного договора «Общие положения» подпунктом 2.2.28. следующего содержания: «Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работника в удобное для него время».

5. Дополнить пункт 2.2. раздела I Коллективного договора «Общие положения» подпунктом 2.2.29. следующего содержания: «Предоставить ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день работникам в возрасте до восемнадцати лет в удобное для них время».

6. Дополнить пункт 2.2. раздела I Коллективного договора «Общие положения» подпунктом 2.2.30. следующего содержания: «Работнику, работающему по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставить одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности».

7. Дополнить пункт 2.3. раздела I Коллективного договора «Общие положения» подпунктом 2.3.16. следующим содержанием: «По соглашению между работником и работодателем разделить на части ежегодный оплачиваемый отпуск».

8. Дополнить пункт 2.3. раздела I Коллективного договора «Общие положения» подпунктом 2.3.17. следующим содержанием: «Предоставление женщине по ее желанию ежегодного оплачиваемого отпуска независимо от стажа работы перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком».

9. Второй абзац пункт 2.1. раздела II Коллективного договора «Оплата труда» изложить в следующей редакции: «Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения)».

10. Внести изменения в пункт 2.4. раздела II Коллективного договора «Оплата труда» и изложить в следующей редакции: «Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца – 20 числа;
- окончательный расчет – 5 числа».

11. Дополнить пункт 2.4. раздела II Коллективного договора «Оплата труда» следующим содержанием: «Заработная плата выплачивается работнику посредством перечисления на счёт Работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника». Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

12. Дополнить пункт 2.5. раздела II Коллективного договора «Оплата труда»: «При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей):

- Компенсационная выплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- Выплата за совмещение должностей;
- Выплата за расширение зоны обслуживания;
- Выплаты в связи со служебными командировками.

Осуществление выплат стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца, производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.»

13. Раздел II Коллективного договора «Оплата труда» дополнить пунктом 2.8. следующего содержания «При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм».

14. Внести изменения в пункт 3.2.18. раздела III Коллективного договора «Охрана труда и здоровья» и изложить в новой редакции: «Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

15. Внести изменения в пункт 3.2.24 раздела III Коллективного договора «Охрана труда и здоровья» и изложить в новой редакции: «Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представительного органа для принятия локальных нормативных актов».

16. Пункт 6 раздела II Приложения № 1 к Коллективному договору «Порядок приема и увольнения работников» дополнить формулировкой: «(за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)».

17. Внести изменения в пункт 14 раздела V Приложения № 1 к Коллективному договору «Рабочее время и время отдыха» и изложить в новой редакции: «Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению Работодатель вправе предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- в случае смерти близких родственников (супруг, родители, дети) – 3 рабочих дня;
- в случае регистрации брака работников – 3 рабочих дня;
- в случае регистрации брака детей работников – 1 рабочий день».

18. Внести изменения в п. 1 раздела III Приложения № 1 к Коллективному договору «Обязанности работников» и изложить в новой редакции: «1. Работники обязуются:

- вовремя приходить на работу;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- выполнять приказы, распоряжения и поручения руководителя;
- стремиться к повышению качества выполняемой работы, систематически повышать свою квалификацию, соблюдать Кодекс этики и основных правил поведения работников Учреждения;
- проходить в установленные сроки периодически медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;
- соблюдать правила пожарной безопасности;
- правильно применять средства индивидуальной защиты, выданные ему в установленном порядке;
- содержать свое рабочее место в порядке;
- соблюдать порядок хранения, эксплуатации и списания спортивной формы, инвентаря и оборудования;
- соблюдать инструкции по охране жизни и здоровья детей, требования по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь имущество Учреждения, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду;

Педагогические работники (тренеры-преподаватели и инструкторы по спорту) несут ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий. Соблюдают требования правил охраны труда и техники безопасности. Обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщают руководителю Учреждения. Посторонним лицам (за исключением родителей, законных представителей) запрещается присутствовать на

тренировочных занятиях. Ответственность за нахождение посторонних лиц в зданиях Учреждения в период проведения занятий несёт тренер-преподаватель, инструктор по спорту и сторож-вахтер, в случае отсутствия занятий - сторож-вахтер.

В случае пожара или других стихийных бедствий работники поступают согласно утвержденному плану эвакуации.

Круг конкретных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными Работодателем на основании профессиональных стандартов, квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

2. Тренеры-преподаватели и инструкторы по спорту обязаны:

- соблюдать спортивный режим, установленный Работодателем, и выполнять планы подготовки на физкультурные и спортивные мероприятия (для спортсменов);
- принимать участие в спортивных соревнованиях только по согласованию и/или указанию Работодателя (для спортсменов);
- соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль (для спортсменов);
- предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля (для спортсменов);
- принимать меры по предупреждению использования спортсменом (спортсменами) допинговых средств и (или) методов (для тренеров-преподавателей);
- следить за соблюдением санитарно-гигиенических норм, порядком за помещениями, закрепленными за тренером-преподавателем или инструктором по спорту.

В обязанности тренеров-преподавателей и инструкторов по спорту также входит посещение педагогических и тренерских советов, методической учебы, курсов повышения квалификации.

3. Работникам Учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание учебно-тренировочных занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебно-тренировочных занятий;
- курить, распивать спиртные напитки, а также употреблять наркотические средства, психотропные вещества и их прекурсоры в помещениях и на территории Учреждения;
- исключать обучающихся с учебно-тренировочных занятий без согласования с администрацией школы;
- допускать посторонних лиц к учебно-тренировочным занятиям, за исключением законных представителей/родителей по согласованию с администрацией Учреждения.

19. Внести изменения в подпункт 1.1.1 п. 1 раздела V Приложения № 1 к Коллективному договору и изложить в новой редакции: «Инструкторы-методисты работают по графику, утвержденному администрацией МБУДО СШ «Смена» и в соответствии с нагрузкой».

20. Внести изменения в пункт 15 раздела V Приложения № 1 к Коллективному договору «Рабочее время и время отдыха» и изложить в новой редакции: «В рабочее время работнику запрещается: - выполнять общественные обязанности и проводить разного рода мероприятия без производственной необходимости; - созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам».

21. Внести изменения в заголовок приложения № 2 к Коллективному договору и изложить в новой редакции: «Перечень должностей работников Муниципального бюджетного учреждения ЗАТО Северск дополнительного образования «Спортивная школа «Смена», которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск».

22. Внести изменения в п. 1 приложения 2 к Коллективному договору и изложить в новой редакции: «1. За ненормированный рабочий день

1. Главный бухгалтер	14 календарных дней
2. Заместитель директора по УВР	3 календарных дня
3. Заместитель директора по АХЧ	14 календарных дней
4. Заместитель директора по СМР	14 календарных дней
5. Бухгалтер	7 календарных дней
6. Специалист по кадрам	7 календарных дней
7. Заведующий хозяйством	7 календарных дней
8. Секретарь	7 календарных дней
9. Администратор	7 календарных дней
10. Юрисконсульт,	7 календарных дней
11. Экономист	7 календарных дней
12. Заведующий спортивного сооружения	7 календарных дней

23. В пункте 1 приложения № 2 к Коллективному договору формулировку: «Дополнительный отпуск предоставляется только при наличии условий, за которые он предоставляется» изложить в новой редакции: «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени».

24. В пункте 4 приложения № 4 к Коллективному договору формулировку: «Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (ред. от 12.01.2015 г.)» исключить.

25. Заголовок приложения № 5 к Коллективному договору изменить и изложить в новой редакции: «Перечень профессий (должностей, рабочих мест) имеющих право на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств МБУДО СШ «Смена»».

26. В п. 22 таблицы приложения № 5 к Коллективному договору наименование должности изменить и изложить в новой редакции «Специалист по связям с общественностью».

27. Заголовок приложения № 5 к Коллективному договору изменить и изложить в новой редакции: «Перечень профессий (должностей, рабочих мест) имеющих право на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств МБУДО СШ «Смена»».

28. Заголовок приложения № 6 к Коллективному договору изменить и изложить в новой редакции: «Список работников МБУДО СШ «Смена», подлежащих периодическим медицинским осмотрам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.01.2021г. № 29н на срок действия коллективного договора».

29. Дополнить пункт 1.2. раздела 1 «Общие положения» приложения № 7 к Коллективному договору следующим содержанием: «Постановление Мэра ЗАТО Северск от 22.07.2022 № 25-пм «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений ЗАТО Северск дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности, в отношении которых Управление

молодежной и семейной политики, физической культуры и спорта Администрации ЗАТО Северск осуществляет функции и полномочия учредителя»».

30. Пункт 1.3 раздела 1 «Общие положения» приложения № 7 к Коллективному договору изложить в новой редакции: «Оплата труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Постановления МЭРА ЗАТО Северск от 21.12.2023 г. №73-пм «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений ЗАТО Северск, в отношении которых Управление молодежной и семейной политики, физической культуры и спорта Администрации ЗАТО Северск осуществляет свои полномочия учредителя»

31. Раздел 1 «Общие положения» приложения № 7 к Коллективному договору дополнить пунктом 1.9. следующего содержания: «Индексация заработной платы работников производится в соответствии с трудовым законодательством».

32. Пункт 2.1. раздела 2 «Должностные оклады» приложения № 7 к Коллективному договору изложить в новой редакции:

«Работникам учреждений, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей служащих и рабочих, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» должностные оклады устанавливаются в следующих размерах, в соответствии со штатным расписанием:

Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
Заведующий спортивного сооружения	18583,00
Администратор	13500,00
Бухгалтер	14233,00
Экономист	14233,00
Специалист по защите информации	14233,00
Специалист по маркетингу	14233,00
Специалист по связям с общественностью	14233,00
Юрисконсульт	14233,00
Инженер по ремонту	14233,00
Инженер-энергетик	14233,00
Заведующий хозяйством	13500,00
Делопроизводитель	10279,00
Секретарь	10279,00
Кассир	10279,00
Специалист по кадрам	14233,00

33. Пункт 2.2. раздела 2 «Должностные оклады» изложить в следующей редакции: «Должностные оклады по должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной группе устанавливаются в соответствии с постановлением Мэра ЗАТО Северск от 05.07.2022 № 14-

пм «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений ЗАТО Северск по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе»:

Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
Специалист по закупкам (контрактный управляющий)	14233,00
Специалист по охране труда	14233,00

34. Пункт 2.3. раздела 2 «Должностные оклады» изложить в следующей редакции: «Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в приказе от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н), в соответствии со штатным расписанием:

Наименование профессии	Размер оклада (руб.)
Водитель автомобиля	13954,00
Механик по обслуживанию звуковой техники	13643,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, 4 р.	13643,00
Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	10117,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, 2 р.	9804,00
Кладовщик	9490,00
Уборщик служебных помещений	9490,00
Сторож	9490,00
Дворник	9490,00
Курьер	9490,00

Часовая тарифная ставка работников, у которых ведется суммированный учет рабочего времени (сторожа), устанавливается на момент утверждения окладов путем деления на среднегодовую норму рабочего времени в конкретном году и действует до следующего внесения изменений в оклады».

35. Таблицу пункта 2.4. раздела 2 приложения № 7 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
Инструктор-методист	17888,00
Тренер-преподаватель	17888,00

36. Таблицу пункта 2.5. раздела 2 приложения № 7 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
Инструктор по спорту	17538,00
Спортсмен-инструктор,	17538,00

37. Таблицу пункта 2.6. раздела 2 приложения № 7 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
Врач	23750,00
Медицинская сестра	16904,00

38. Таблицу пункта 2.7. раздела 2 приложения № 7 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
Директор	29005,00
Главный бухгалтер	26105,00
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	26105,00
Заместитель директора по спортивно-массовой работе	26105,00
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	26105,00

39. Пункт 3.2. раздела 3 «Компенсационные выплаты» к Коллективному договору изложить в следующей редакции: «Размер выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляет не более 5% от оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

40. Пункт 4.3. раздела 4 «Стимулирующие выплаты» к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

«Работникам МБУДО СШ «Смена» устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.3.1 Работникам устанавливаются иные стимулирующие выплаты, предусмотренные правовыми актами ЗАТО Северск.

4.3.2 Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.3.3 Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.3.4 Работникам Учреждения, занятым по внешнему совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящем разделе Положения, производится пропорционально отработанному времени.

4.3.5 Система показателей и условия премирования работников определяется Приложением № 8 к Коллективному договору.

41. Приложение № 8 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

«Работникам Учреждения устанавливаются следующие премии:

- 1) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- а) высокие результаты и качество выполняемых работ;
- б) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- в) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- г) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- д) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

Разовые премии могут выплачиваться в связи с профессиональными праздниками, а также за долголетний труд и трудовые достижения в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и далее кратно 5 в размере до 3000 рублей из средств экономии фонда оплаты труда.

В случае, если на работника наложено дисциплинарное взыскание, то стимулирующая выплата не устанавливается в том месяце, в котором наложено дисциплинарное взыскание, на основании протокола Комиссии».

42. Внести изменения в Приложение № 9 Коллективного договора «Положение о системе оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБУДО СШ «Смена» и изложить в новой редакции:

«ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА МБУДО СШ «Смена»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда руководителя. Заместителей и главного бухгалтера МБУДО СШ «Смена» (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями ТК РФ, Постановления МЭРа ЗАТО Северск от 21.12.2023 г. №73-пм-пм «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений ЗАТО Северск, в отношении которых Управление молодежной и семейной политики, физической культуры и спорта Администрации ЗАТО Северск осуществляет свои полномочия учредителя», Устава МБУДО СШ «Смена», иных нормативных правовых актов РФ, Томской области, органов местного самоуправления.

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, устанавливая для них:

- 1) размеры должностных окладов;
- 2) наименования, условия осуществления и размеры компенсационных выплат;
- 3) наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

1.3. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе на премирование, а также материальной помощи руководителям, заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется за счет бюджетных ассигнований и (или) от приносящей доход деятельности.

1.4. Индексация заработной платы производится в соответствии с трудовым законодательством.

1.4. Предельный уровень среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, не должен превышать среднемесячную заработную плату работников МБУДО СШ «Смена» (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) более чем в восемь раз.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Должностной оклад руководителя устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителя в соответствии с приказом УМСП ФКиС Администрации ЗАТО Северск от 14.02.2024 года №53 «Об утверждении показателей отнесения к группам по оплате труда руководителей, целевых показателей эффективности деятельности и критериев оценки эффективности работы руководителей, условий премирования руководителей, состава и полномочий комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений, формы и сроков представления отчетности о выполнении целевых показателей эффективной деятельности муниципальных бюджетных и автономных учреждений ЗАТО Северск дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности, находящихся в ведении УМСП ФКиС Администрации ЗАТО Северск»

2.2. УМСП ФКиС Администрации ЗАТО Северск устанавливает и утверждает с учетом положений принимаемых нормативных правовых актов Томской области по вопросам оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера областных государственных учреждений локальные нормативные акты, предусматривающие:

- 1) показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения;
- 2) целевые показатели эффективности деятельности учреждений и критерии оценки эффективности работы руководителя, условия премирования руководителя;
- 3) Состав и полномочия комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения;
- 4) формы, сроки и порядок представления учреждением отчетности о выполнении целевых показателей;
- 5) критерии лишения (снижения) премии за счет средств от приносящей доход деятельности по результатам работы руководителя и (или) учреждения;
- 6) состав и полномочия комиссии по рассмотрению вопросов лишения (снижения) премии руководителя.

2.3. УМСП ФКиС Администрации ЗАТО Северск ежегодно устанавливает группу по оплате труда на очередной год руководителям учреждений, финансируемых из бюджета ЗАТО Северск, в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на труд руководителя, до 30-го декабря текущего года.

№ п/п	Группа оплаты руководителя учреждения	Размер должностного оклада (руб.)
1. Учреждения дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности		
1.1.	I	29 005

2.3. Размеры должностных окладов заместителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя. Приказ об установлении окладов заместителей и главного бухгалтера издаётся руководителем, как правило, на календарный год с учетом факторов, влияющих на труд работника (перечень должностных обязанностей, трудовые затраты на их выполнение).

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей) по соглашению сторон в зависимости от объема и содержания работ (ст. 151 ТК РФ);
- 2) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);
- 3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 4) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 5) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 6) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- 7) иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ)

4.1. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная надбавка:

- 1) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" - в размере 5 000 рублей;
- 2) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный" - в размере 6 000 рублей;
- 3) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2 000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

4.2. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

- 1). кандидата наук - в размере 300 рублей;
- 2). доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени. Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

4.3. Руководителям учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности, заместителям руководителя при наличии соответствующих оснований устанавливаются:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:
 - а) за первую категорию – 1350,00 рублей;
 - б) за высшую категорию – 2025 рублей.

Ежемесячная надбавка выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

Руководителям, работающим на условиях неполного рабочего времени, начисление ежемесячной надбавки за квалификационную категорию производится пропорционально отработанному времени.

2) надбавка к должностному окладу за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса учащимся-спортсменам в соответствии с Методическими рекомендациями по организации деятельности спортивных школ в Российской Федерации, направленными письмом Федерального агентства по физической культуре и спорту от 12.12.2006 № СК-02-10/3685.

4.4. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

5. ПРЕМИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

5.1. Для выплаты премии руководителю учреждения по итогам работы образуется отдельный от фонда оплаты труда работников годовой премиальный фонд в размере, утверждаемом распоряжением Мэра ЗАТО Северск.

5.2. Размер выплачиваемый руководителю учреждения премии по итогам работы за период времени определяется исходя из степени достижения учреждением целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых приказом УМСП ФКиС Администрации ЗАТО Северск.

5.3. Размер выплачиваемый руководителю учреждения премии по итогам работы за период времени (месяц, квартал, год) не может превышать размера, установленного для соответствующего для соответствующего периода времени распоряжением Мэра Администрации ЗАТО Северск.

Начисление премии производится за фактически отработанное время.

5.4 Оценка достигнутого учреждением результата выполнения целевых показателей и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссиями по оценке выполнения целевых показателей с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами комиссии.

5.5. На основании заключения комиссии, УМСП ФКиС Администрации ЗАТО Северск издает приказ о выплате руководителю учреждения премии по итогам работы в срок до 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом (месяц, квартал, год).

5.6. Неиспользованные средства премиального фонда могут быть направлены на стимулирующие выплаты работникам учреждения, за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

5.7. Руководителям учреждения выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях:

- 1) при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;
- 2) в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками;
- 3) в связи с выходом на пенсию либо юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и далее кратно пяти).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения и в общей сумме не может превышать размера пяти должностных окладов руководителя в течение финансового года, при этом размер единовременной премии в каждом отдельном случае не должен превышать размера двух должностных окладов руководителя.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа УМСП ФКиС Администрации ЗАТО Северск.

Предложения по выплате единовременной премии в связи с особо значимыми событиями Мэру ЗАТО Северск вносит УМСП ФКиС Администрации ЗАТО Северск по согласованию с курирующим заместителем Мэра ЗАТО Северск.

6. ПРЕМИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются:

- 1) ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- 2) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общая сумма указанных премий, выплаченных учреждением заместителям руководителя, главному бухгалтеру в течение финансового года не может превышать размера премии руководителя учреждения, утвержденного распоряжением Мэра ЗАТО Северск на соответствующий финансовый год.

6.2. Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются в зависимости от объема выполнения учреждением **целевых показателей**.

Начисление указанной премии производится за фактически отработанное время.

**Целевые показатели
для выплаты премии по итогам работы за месяц
заместителям руководителя, главному бухгалтеру**

Наименование показателей	Размер оплаты от премиального фонда (%)
1. Качество и результативность	50
1.1. Добросовестное выполнение должностных обязанностей, увеличение объема работы в связи с производственной необходимостью	25
1.2. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности и документации.	15
1.3. Отсутствие объективных жалоб со стороны сотрудников и нареканий со стороны руководителя	10
2. Напряженность, сложность, интенсивность труда	45
2.1. Своевременное и качественное выполнение заданий, поручений руководителя	10
2.2. Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией. Организация и личное участие в жизнедеятельности школы (соревнования, ремонты, общественные дела и др.)	15
2.3. Активная административно-просветительская работа (с учащимися, сотрудниками, населением)	10
2.4. Проявление личной инициативы в работе	10
3. Стаж работы в МБУДО	5

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру, имеющему низкие показатели за качество выполняемых работ ежемесячная премия, в соответствии с приказом руководителя Учреждения, устанавливается в пониженном размере. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру имеющему дисциплинарное взыскание в месяце, за который выплачивается премия, ежемесячная премия, в соответствии с приказом руководителя Учреждения не устанавливается.

При определении показателей качества выполняемых работ решение о размере ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц каждого заместителя, главного бухгалтера руководитель принимает самостоятельно.

6.3. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ учитываются следующие основания:

- 1) степень важности выполненной работы;
- 2) качество результата выполненной работы;
- 3) оперативность выполнения работы;
- 4) интенсивность труда при выполнении работы.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ, при экономии фонда оплаты труда либо из средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается приказом руководителя и не может превышать двух должностных окладов в год.

6.4. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями:

- 1) при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;
- 2) в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками;

3) в связи с выходом на пенсию либо юбилейными датами их рождения (50,55,60 лет и далее кратно пяти).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при экономии фонда оплаты труда и не может превышать пяти должностных окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения в течение финансового года, при этом размер единовременной премии в каждом отдельном случае не должен превышать размера двух должностных окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

7.1. Из фонда оплаты труда работников Учреждения руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру по их письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь (при наличии экономии фонда оплаты труда):

- 1) для организации отдыха и лечения;
- 2) при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

7.2. Материальная помощь для организации отдыха и лечения выплачивается в размере не более двух должностных окладов в год, как правило, ко времени очередного отпуска.

7.3. Порядок и основания оказания материальной помощи при возникновении чрезвычайных обстоятельств определяются в Коллективном договоре.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

- 1) В отношении руководителя учреждения – УМСП ФКиС Администрации ЗАТО Северск;
- 2) В отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера - руководитель учреждения.

7.4. Материальная помощь не является составной частью заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

8. ПРЕМИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ, ВЫПЛАЧИВАЕМАЯ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8.1. Руководителю учреждения, осуществляющего приносящую доход деятельность, устанавливается ежеквартальная премия за организацию предоставления платных услуг (далее – премия).

8.2. Премия за квартал устанавливается руководителю в случае поступления денежных средств от приносящей доход деятельности на лицевой счет учреждения. При отсутствии поступления денежных средств от приносящей доход деятельности в квартале премия руководителя не устанавливается.

8.3. Руководитель учреждения представляет в УМСП ФКиС Администрации ЗАТО Северск в течение десяти рабочих дней месяца, следующего за отчетным кварталом, справку об объеме средств от приносящей доход деятельности, полученных учреждением в предыдущем квартале.

8.4. Премия устанавливается приказом УМСП ФКиС Администрации ЗАТО Северск до 25-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

8.5. Размер премии за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности устанавливается:

- 1) Руководителю учреждения дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности в размере 5 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности, не превышающем пяти должностных окладов в квартал.

8.6. Начисление премии производится за фактически отработанное время без применения районного коэффициента.

8.7. Выплаты премии производятся при отсутствии оснований для лишения (снижения) премии по результатам работы за соответствующий период в соответствии с критериями лишения (снижения) премии по результатам работы руководителя

муниципального учреждения, утверждаемыми приказом УМСП ФКиС Администрации ЗАТО Северск.

8.8. Решение о лишении (снижении) премии руководителя учреждения принимает комиссия по рассмотрению вопросов лишения (снижения) премии руководителей муниципальных учреждений, утверждаемая приказом УМСП ФКиС Администрации ЗАТО Северск, с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами комиссии.

8.9. При увольнении руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

8.10. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается ежемесячная премия за организацию предоставления приносящей доход деятельности в размере 80% от премии руководителя учреждения по согласованию с УМСП ФКиС Администрации ЗАТО Северск».

43. Абзац 27 приложения № 10 к Коллективному договору изменить и изложить в новой редакции: «Оплата коммунальных услуг в помещениях, используемых в данной деятельности - 30% от доходов».

44. Абзац 28 приложения № 10 к Коллективному договору изменить и изложить в новой редакции: «Фонд оплаты труда (в том числе единый налоговый платеж) персонала, оказывающего платные услуги, – 42% от доходов в зависимости от участия работника в объеме этих услуг».

45. Внести изменения в приложение № 14 к Коллективному договору «Положение о критериях оценки эффективности деятельности на достижение целевых показателей по плану мероприятий («дорожной карте») педагогических и медицинских работников МБУДО СШ «Смена»» и изложить в новой редакции:

**«ПОЛОЖЕНИЕ О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
на достижение целевых показателей по плану мероприятий («дорожной карте»)
педагогических и медицинских РАБОТНИКОВ МБУДО СШ «Смена»**

5.1. Работникам учреждений, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» устанавливается премия за выполнение качественных показателей и выплачивается из средств субсидии на достижение целевых показателей по плану мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в сфере образования в Томской области в части повышения заработной платы медицинских работников» пропорционально фактически отработанному времени и устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности трудовой деятельности	Баллы
1	Высокая интенсивность	до 40
2	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	до 40
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны тренерско-преподавательского состава, родителей (законных представителей) занимающихся, посетителей	до 10
4	Применение в работе современных информационных технологий, компьютерных программ	до 20
5	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственное отношения к профессиональному долгу	до 20
6	Активное участие в общественной жизни учреждения	до 10

Размер премии за выполнение качественных показателей на достижение целевых показателей по плану мероприятий («дорожной карте») **медицинским работникам** распределяется ежемесячно Комиссией по распределению стимулирующих выплат и премий с составлением протокола.

В случае наличия экономии средств по данной субсидии и в целях реализации программы по достижению установленного среднего уровня заработной платы медицинских работников, по итогам работы за полугодие, год может выплачиваться премия на основании приказа руководителя с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.4. Педагогическим работникам Учреждения, относящиеся ко 2-му квалификационному уровню второй ПКГ должностей педагогических работников, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в учреждениях дополнительного образования устанавливается премия за качество выполняемых работ и выплачивается из средств субсидии на достижение целевых показателей по плану мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в сфере образования в Томской области в части повышения заработной платы педагогических работников» пропорционально фактически отработанному времени.

В случае наличия экономии средств по данной субсидии и в целях реализации программы по достижению установленного среднего уровня заработной платы педагогических работников, по итогам работы за полугодие, год может выплачиваться премия на основании приказа руководителя с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.5. Премии за выполнение качественных показателей педагогическим работникам на достижение целевых показателей по плану мероприятий («дорожной карте») распределяются ежемесячно Комиссией по распределению стимулирующих выплат и премий с составлением протокола.

Таблица №

Критерии оценки качества выполняемых работ за подготовку одного спортсмена высокого класса

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса		
Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.					
			Олимпийские виды спорта	Неолимпийские виды спорта	Игровые виды спорта (за каждого игрока)
1	Олимпийские игры	1	200		
		2	150		
		3	140		
		4	130		
		5	120		
		6	110		
		участие	100		
2	Чемпионат Мира, Всемирные игры	1	100	80	80
		2	80	60	60
		3	60	50	50

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в % от ставки зароботной платы тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса		
3	Чемпионат Европы, Европейские игры	4	50	40	40
		5	40	30	30
		6	30	20	20
		участие	20	15	15
		1	80	60	60
		2	60	50	50
		3	50	40	40
		4	40	30	30
		5	30	20	20
4	Кубок Мира (сумма этапов или финал), международная Универсиада	участие	15	10	10
		1	80	60	60
		2	60	50	50
		3	50	40	40
		4	40	30	30
		5	30	20	20
		участие	15	10	10
		1	80	60	60
		2	60	50	50
5	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	3	50	40	40
		4	40	30	30
		5	30	20	20
		участие	10	10	10
		1	60	50	50
		2	50	40	40
		3	40	30	30
		4	30	20	20
		5	20		
6	Официальные Международные спортивные соревнования в составе сборной России (мужчины, женщины)	участие	10	10	10
		1	50	40	25
		2	40	30	20
		3	30	20	10
		1	50	40	40
		2	40	30	30
		3	30	20	20
		участие	20	10	10
		1	40	30	30
7	Первенство Мира	2	30	20	20
		3	20	10	10
		участие	10	7	7
		1	35	25	15
		2	30	20	10
		3	20	10	5
		1	40	30	30
		2	30	20	20
		3	20	10	10
8	Первенство Европы	участие	10	7	7
		1	35	25	15
		2	30	20	10
		3	20	10	5
		1	35	25	15
		2	30	20	10
		3	20	10	5
		1	35	25	15
		2	30	20	10
9	Официальные Международные спортивные соревнования в составе сборной России (юниоры, юноши, девушки)	3	20	10	5
		1	35	25	15
		2	30	20	10
		3	20	10	5
		1	35	25	15
		2	30	20	10
		3	20	10	5
		1	35	25	15
		2	30	20	10

Корректирующий коэффициент для Чемпионатов, Кубков и Первенств мира

№	Количество стран	Корректирующий
---	------------------	----------------

п/п		коэффициент
1	25 и более	1,0
2	21-24	0,8
3	16-20	0,6
4	11-15	0,4
5	10 и меньше	0,2

Корректирующий коэффициент для Чемпионатов, Кубков и Первенств Европы

№ п/п	Количество стран	Корректирующий коэффициент
1	20 и более	1,0
2	16-19	0,8
3	11-15	0,6
4	8-10	0,4
5	8 и меньше	0,2

Корректирующий коэффициент официальных международных соревнований

№ п/п	Количество стран	Корректирующий коэффициент
1	15 и более	1,0
2	11-14	0,8
3	10 и меньше	0,5

Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих официальных соревнований данного статуса (за исключением случаев проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

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

- Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице 1 результата, размер норматива оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

- Для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации.

Таблица №2

Критерии выплат за качество спортивной подготовки

№ п/п	Критерии, показатели, виды работ	Ед. измер.	Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
Тренер-преподаватель, спортсмен-инструктор, инструктор по спорту					
1	Присвоение (подтверждение) обучающимся спортивных	Ед.	За каждого обучающегося, наличие приказа: III юношеский разряд	0,1	На срок действия разряда (год)

разрядов (званий)	II юношеский разряд	0,2	
	I юношеский разряд	0,3	
	III спортивный разряд	0,4	
	II спортивный разряд	0,5	
	I спортивный разряд	0,6	
	КМС	1	
	МС	2	
	МСМК	3	

Премия за выполнение показателей пункта 1 таблицы 2 назначается с момента присвоения спортивного разряда (звания) и выплачивается на основании протоколов соревнований, приказов о присвоении спортивных разрядов (званий) и действуют в течение одного календарного года, при наличии обучающегося.

При переводе обучающегося к другому тренеру-преподавателю, предыдущему тренеру-преподавателю (у кого числился обучающийся) и настоящему тренеру-преподавателю (у кого числится обучающийся) критерии за данного обучающегося не устанавливаются.

Если в период действия установленного размера премии спортсмен улучшил спортивный результат, размер премии соответственно увеличивается, и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Таблица № 3

Критерии выплат за качество спортивной подготовки (за результативность)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена (в баллах)		
Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.					
			Олимпийские виды спорта	Неолимпийские виды спорта	Игровые виды спорта (за каждого игрока)
1	Чемпионат России	1	30	25	20
		2	25	20	15
		3	20	15	10
		4-10	15	10	5
2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	25	20	15
		2	20	15	10
		3	15	10	5
		4-10	10	5	
3	Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП Минспорта РФ (мужчины, женщины)	1	20	15	10
		2	15	10	7
		3	10	5	5
4	Чемпионат Сибирского федерального	1	20	15	10
		2	15	10	7

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда тренера- преподавателя за подготовку одного спортсмена (в баллах)		
	округа (мужчины, женщины)	3	10	5	5
5	Первенство России (финал Спартакиады молодежи, учащихся России)	1	20	15	10
		2	15	10	7
		3	10	7	5
		4-10	5	3	3
6	Первенство Сибирского федерального округа (все возраста)	1	15	10	7
		2	10	7	5
		3	7	5	3
7	Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП Минспорта РФ	1	10	7	5
		2-3	7	5	3
8	Официальные региональные соревнования, включенные в Календарный план Томской обл.	1	7	5	4
		2	5	3	3
		3	3	2	2
9	Официальные муниципальные соревнования, включенные в Календарные планы ЗАТО Северск	1	5	3	3
		2	3	2	2
		3	1	1	1

За участие в официальных региональных соревнованиях, а также официальных муниципальных соревнованиях (п. 8, п. 9 таблицы № 3) критерии устанавливаются при условии участия более 3 команд (если командные соревнования) или участников (если личные соревнования).

Корректирующий коэффициент для Чемпионатов, Кубков и Первенств России

№ п/п	Количество регионов	Корректирующий коэффициент
1	25 и более	1,0
2	15 - 24	0,8
3	14 и меньше	0,5

Корректирующий коэффициент для Чемпионатов, Первенств СФО, официальных всероссийских соревнований

№ п/п	Количество регионов	Корректирующий коэффициент
1	8 и более	1,0
2	7 и меньше	0,5

Таблица № 4

Критерии распределения единовременных (разовых) выплат

№ п/п	Критерии, показатели, виды работ	Ед. изм.	Значение	Балл	Периодич ность установления надбавки
1	Сохранность общей численности обучающихся у тренера-преподавателя	Ед.	За каждую группу (при условии от 100% до 90% сохранности общей численности обучающихся в соответствии с приказом на начало учебного года)	3	2 раза в год: - в январе - в сентябре
2	Результаты трансляции профессионального опыта	Ед.	За каждое мероприятие, проводимое в соответствии с утвержденным планом работы, при наличии соответствующим образом оформленного материала: проведение открытого ТЗ, мастер-класса (план работы, конспект)	3	в месяце проведения мероприятия
			выступление на семинаре, методическом, педагогическом совете (текст доклада, выступления в электронном виде, протокол заседания)	3	
			выступление на семинарах, конференциях, участие в профессиональных конкурсах различных уровней: внутришкольный уровень	5	
			муниципальный уровень	7	
			региональный уровень	10	
			всероссийский уровень	15	

№ п/п	Критерии, показатели, виды работ	Ед. изм.	Значение	Балл	Периодичность установления надбавки
3	Разработка методических материалов и иных компонентов образовательных программ	Ед.	Рекомендованные к применению методические разработки, рекомендации, пособия (наличие рецензии внешней или внутренней, протокол педагогического совета)	5	в месяце проведения мероприятия
4	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий	Ед.	за каждое мероприятие:		- в месяце проведения мероприятия - рег. уровень год
			внутришкольного уровня	10	
			муниципального уровня	15	
			регионального уровня	20	
5	Результативность участия в неофициальных соревнованиях	Ед.	За каждого победителя и призера:		в месяце проведения мероприятия
	Муниципальный уровень		1 место	1	год
			2-3 места	0,5	
			командные соревнования (1-3 места): 100% состав обучающихся СШ «Смена» (при наличии у тренера в команде 50% состава)	2,5 (за команду)	
	Региональный уровень		1 место	2	год
			2-3 места	1	
			командные соревнования (1-3 места): 100% состав обучающихся СШ «Смена» (при наличии у тренера в команде 50% состава)	5 (за команду)	
	Межрегиональный уровень		1 место	3	год
			2-3 места	2	
			командные соревнования (1-3 места): 100% состав обучающихся ДСШ «Смена» (при наличии у тренера в команде 50% состава)	10 (за команду)	
	Всероссийский уровень		1 место	6	год
			2-3 места	5	
			командные соревнования/виды спорта (1-3 места): 100% состав обучающихся ДСШ	15 (за команду)	

№ п/п	Критерии, показатели, виды работ	Ед. изм.	Значение	Балл	Периодич ность установления надбавки
			«Смена» (при наличии у тренера в команде 50% состава)		
6	Участия в официальных и неофициальных соревнованиях	Ед.	За каждого участника:	0,5	в месяце проведения мероприятия
7	Активное участие в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями (турнирах, матчевых встречах, кроссах, «Лыжне России» и т.п.)	Ед.	За каждого участника	3	в месяце проведения мероприятия
8	Работа с группами тренера – преподавателя находящегося в служебной поездке, в свободное от основной работы время.	Ед.	За каждую группу	15	Ежемесячно («разовая») По приказу
9	Работа со спортивным классом	Ед.	За каждую группу	5	2 раза в год (сентябрь, январь)
10	Работа с группами набора	Ед.	За зачисление обучающегося	5	в месяце осуществления работы
11	Работа в спортивно-оздоровительном лагере:	Ед.	- Дневного пребывания - Круглосуточного пребывания	2 (за каждого ребенка) 3 (за каждого ребенка)	в месяце осуществления работы
12	Своевременное и полное предоставление годового и текущего плана (учебного) подготовки	Ед.	За каждый пакет документов	10	В месяце предоставления документации
13	Своевременное и полное предоставление протоколов соревнований	Ед.	За каждый пакет документов	3	В месяце предоставления документации

№ п/п	Критерии, показатели, виды работ	Ед. изм.	Значение	Балл	Периодич ность установления надбавки
14	Ведение и заполнение журнала в АИС «Мой спорт» (ежемесячно до 25 числа текущего месяца)	Ед.	За все группы	7	В месяце предоставления документации
15	Своевременное предоставление полного пакета документов к участию в соревновательной деятельности	Ед.	За каждое мероприятие	3	В месяце предоставления документации
16	Отсутствие замечаний со стороны руководства	Ед.	За все группы	10	В месяце предоставления документации
17	Своевременное исполнение приказов и распоряжений руководителя	Ед.	За все группы	7	В месяце предоставления документации
18	Своевременное и полное предоставление учебной и отчетной документации (полугодовой, годовой)	Ед.	За каждый пакет документов	10	В месяце предоставления документации
19	Своевременная сдача заполненного журнала учета тренировочных занятий (ежемесячно до 25 числа текущего месяца)	Ед.	За каждую группу	10	Ежемесячно
20	Своевременная сдача заполненного журнала по охране труда (ежемесячно до 25 числа текущего месяца)	Ед.	За каждую группу	7	Ежемесячно
21	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины ненормативная лексика на учебно-тренировочном процессе	Ед.	За каждую группу	7	Ежемесячно
22	Соблюдение правил и норм СанПина (Оставление вещей и соблюдение порядка в раздевалках).	Ед.	За каждую группу	7	Ежемесячно
23	Посещение тренерского и педагогического совета	Ед.	За каждый педагогический совет	10	Ежемесячно

инструктора - методиста УВР

№ п/п	Критерии, показатели, виды работ	Ед. измер.	Значение	Балл	Периодичность установления надбавки
1	- Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий/соревнований.	Ед.	за каждое мероприятие внутришкольного уровня муниципального уровня регионального уровня	5 5 7	в месяце проведения мероприятия
	Подготовка документации к участию в физкультурных и спортивных мероприятий/соревнований	Ед.	внутришкольного уровня муниципального уровня регионального уровня	5 5 7	в месяце проведения мероприятия
2	Участие в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями (турнирах, матчевых встречах, кроссах, «Лыжне России, и т.п.)	Ед.	за каждое мероприятие	10	в месяце проведения мероприятия
3	Разработка образовательных программ, методических материалов	Ед.	Образовательные программы, методические материалы (рекомендованные к применению): образовательные программы (типовые, примерные) Методические рекомендации, разработки, методические пособия	7 5	в месяце проведения мероприятия
4	Результаты трансляции профессионального опыта (семинары, мастер-классы, конференции, «круглые столы» и др. формы),	Ед.	За каждое мероприятие (выступления на семинарах, конференциях различного уровня, при наличии подтверждающих документов): внутришкольного уровня муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 7 10 15	в месяце проведения мероприятия
5	Контроль посещаемости занятий в группах, в том числе составление актов	Ед.	за каждое мероприятие	2	в месяце проведения мероприятия

№ п/п	Критерии, показатели, виды работ	Ед. измер.	Значение	Балл	Периодичность установления надбавки
	проверок учебно-тренировочных занятий				
6	Контроль за проведением учебно-тренировочных занятий, исполнением тренерами-преподавателями должностных обязанностей	Ед.	за каждого тренера-преподавателя	2	в месяце проведения мероприятия
8	Наличие учебно-методической документации (учебных программ, планов мероприятий и т.д.)	Ед.	за каждую группу	5	за месяц
9	Оказание консультативной помощи тренерам-преподавателям, аттестующимся на установление квалификационной категории	Ед.	за каждого аттестованного на квалификационную категорию: первую	5	в месяце проведения мероприятия
			высшую	7	
10	Отсутствие замечаний со стороны руководства	Ед.	за качество исполнения должностных обязанностей, приказов, распоряжений	10	за месяц

5.9. Процентный размер премии инструкторам-методистам устанавливаются в зависимости от показателей баллов тренеров-преподавателей курируемого отделения и рассчитывается в соответствии с формулой:

$$P_{\text{метод.}} = ((P1 + P2) * \% (\text{от } 10\% \text{ до } 25\%)) + T5$$

где:

Pметод. – размер премии в рублях

P1 – сумма показателей Таблицы 2

P2 – сумма показателей Таблицы 3

T5 – сумма показателей из таблицы № 5

процентный размер премий от 10% до 25%.

5.10. Порядок расчет премии за качественные показатели.

Ежемесячно отдел по учебно-воспитательной работе предоставляет информацию о сумме баллов за текущий месяц и базовый размер премии в разрезе по каждому тренеру-преподавателю и инструктору-методисту, а также один раз в квартал предоставляет информацию о сумме для начисления премии за сохранность контингента.

$$P = (Скр * Сб) * K_{кор},$$

где:

P – размер надбавки за качество выполняемых работ (рублей);

Скр – сумма баллов по критериям качества работы;

Сб – стоимость одного балла (рублей);

Kкор – Корректирующий коэффициент;

Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

$$Сб = (Pф / Kб),$$

где:

Сб – стоимость одного балла (рублей);

Pф – фактическая премиальная часть фонда оплаты труда (рублей);

Kб – общее количество набранных баллов.

Корректирующий коэффициент определяется по следующей формуле:

$$K_{кор} = (Pф / Pр),$$

где


Ккор – корректирующий коэффициент;
Пф - фактическая премиальная часть фонда оплаты труда (рублей);
Пр - расчетная премиальная часть фонда оплаты труда (рублей).

С целью обеспечения работодателем равной оплаты за выполнение аналогичной работы при установлении стимулирующих надбавок, стоимость одного балла определяется Комиссией и пересматривается ежемесячно. Стоимость одного балла может быть уменьшена при недостатке средств путем применения корректирующего коэффициента либо увеличена при наличии экономии фонда оплаты труда».

Директор МБУДО СШ «Смена»:

 А.Д. Соболев
« 17 » июня 2024 г.


Представитель работников:

 Е.А. Кузнецова
« 17 » июня 2024 г.