

Приложение № 2
к Коллективному договору
от «16» 01 2019 года

ОВАНО
ель профкома
Ч.К.Садыкова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ «СП № 10»

О.В.Зайнеева

20 19 г



ПОЛОЖЕНИЕ О ФОРМИРОВАНИИ И ИСПОЛЬЗОВАНИИ ФОНДА ПРЕМИРОВАНИЯ, ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о формировании и использовании фонда премирования и оказания материальной помощи представляет собой локальный акт, разработанный в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 15.08.2018 года № 671 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций физической культуры и спорта Республики Татарстан», решения Городского Совета муниципального образования города Набережные Челны от 08.11.2018 года № 27/9 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта» и устанавливает порядок и условия премирования и оказания материальной помощи работникам Учреждения.

Премирование представляет собой дополнительное (денежное) вознаграждение, начисляемое работнику Учреждения сверх основного заработка при выполнении установленных показателей премирования в порядке, размерах и условиях, предусмотренных настоящим Положением, в целях поощрения дополнительных результатов труда, ответственное отношение к выполняемой работе, высокие достижения в труде, проявления творческой инициативы в выполнении заданий и не является гарантированной выплатой, предоставляемой Учреждением.

Положение разработано комиссией по премированию и оказанию материальной помощи работников, согласовано с профсоюзным комитетом Учреждения, рассмотрено на общем собрании работников и рекомендовано к утверждению.

Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность директора и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

зании

Премирование работников осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Учреждения.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА

Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.

Фонд экономии заработной платы также может использоваться на премиальные выплаты работникам Учреждения.

Для поощрения работников возможно использование внебюджетных средств и безвозмездной спонсорской помощи (в рамках имеющихся инструктивных документов, локальных нормативных актов).

Общая сумма премий, выплачиваемых работникам, не должна превышать установленного фонда премирования по Учреждению.

3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

Премии выплачиваются работникам Учреждения, состоящим в трудовых отношениях с ним на момент принятия директором Учреждения решения о выплате премии.

Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, размеры премиальных выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от личного вклада в общие результаты работы коллектива.

Премии могут выплачиваться всем работникам либо персонально.

Заместитель директора по спортивной работе подает в комиссию по премированию предложения о поощрении конкретных работников. В предложении о премировании должны быть указаны основания премирования и предполагаемый размер премии по каждой предложенной кандидатуре.

Согласованные предложения представляются на утверждение директору Учреждения и после утверждения директором являются основанием для издания приказа по Учреждению о выплате работникам премий.

Директор самостоятельно формирует предложения о премировании своих заместителей, главного бухгалтера, ведущего бухгалтера и технического персонала.

Директор Учреждения с учетом мотивированного мнения профкома издает приказ. Приказ доводится до сведения работников под роспись.

Распределение премий производится на основании Положения решением комиссии по премированию с оформлением протокола.

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, объективность и достоверность предоставляемой ими информации, а также соблюдение трудовой дисциплины.

Размер премии и иных поощрительных выплат чаще всего имеет вид процента от должностного оклада, но может быть и фиксированной суммой в рублях.

Конкретные размеры премий каждому работнику Учреждения рассчитывается индивидуально в соответствии с его личным вкладом в общие результаты деятельности Учреждения.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период в связи с временной нетрудоспособностью, увольнением по сокращению штатов, поступлением в учебные заведения, учебным отпуском, выходом на пенсию по старости, рождением ребенка и ухода за ним или иными причинами в соответствии с законодательством Российской Федерации, премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период и уволившимся из Учреждения по собственному желанию, премия за работу в отчетном периоде не выплачивается.

Работникам, вновь поступившим на работу, премия может быть выплачена за неполный квартальный период по усмотрению директора Учреждения.

Лишение или снижение размера премии производится при наличии дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- неисполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в том числе нарушение сроков и порядка исполнения документов и поручений администрации учреждения;
- срыв по вине работника всероссийских, республиканских и городских мероприятий, а также подготовка на должном уровне конкретных заданий, поручений;
- нарушение трудовой или исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (прогулы, невыходы на работу по неуважительной причине, систематические опоздания и т.п.);
- нарушение техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда и санитарии.

В зависимости от значимости упущения, повлекшего за собой причинение убытков, премия может не выплачиваться в определенном проценте от суммы, подлежащей выплате.

Полное или частичное лишение премии производится в том отчетном периоде, в котором было совершено правонарушение и наложено дисциплинарное взыскание, и оформляется приказом директора Учреждения.

Премияльные выплаты выплачиваются работникам одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц и учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

Конкретные размеры премий, выплачиваемых работникам Учреждения, максимальными размерами не ограничиваются.

Общая сумма премий, выплачиваемых работникам, не должна превышать установленного фонда премирования по Учреждению.

рании

18. Премирование директора Учреждения производится ежеквартально постановлением Руководителя Исполнительного комитета.

4. ВИДЫ И РАЗМЕР ПРЕМИЙ

1. Предусматриваются следующие виды премирования:

- текущее (ежемесячное) премирование;
- единовременное (разовое) премирование;

2. Текущее (ежемесячное) премирование осуществляется по итогам работы за отчетный период (учебный год) на основании Положения о доплатах и надбавках.

3. Единовременное (разовое) премирование осуществляется:

- по итогам работы за месяц, квартал;
 - по итогам работы за учебный год;
 - по результатам подготовки к новому учебному году;
 - за качественное и оперативное выполнение заданий администрации Учреждения, проведение особо значимых мероприятий;
 - за многолетний добросовестный труд, в связи с юбилейными датами рождения и выходом на пенсию по старости;
 - за получение знаков отличия, отраслевых наград.
- работникам, имеющим трех и более детей, в День семьи;
- инвалидам в Декаду инвалидов.

Текущее (ежемесячное) премирование осуществляется из фонда заработной платы.

Единовременное (разовое) премирование осуществляется при наличии свободных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Учреждения.

Текущее (ежемесячное) премирование производится на основании сводного по всем работникам приказа, в котором указываются размеры ежемесячных премий по каждому работнику в соответствии локальными нормативными актами.

Единовременное (разовое) премирование производится отдельным приказом по работникам на основании приказа, в котором указывается размер премии и показатели премирования.

Основанием для выплаты текущих (ежемесячных) премий является оценочный лист, заполненный каждым работником Учреждения в соответствии с таблицей критерий оценки эффективности деятельности работников Учреждения.

Размер единовременных (разовых) премий определяется для каждого работника в твердой сумме или в процентах от величины заработной платы и не лимитируется, за исключением:

- 1) премии к юбилейным датам рождения (50 и 55 лет (женщины), 50 и 60 лет (мужчины) со дня рождения и последующие каждые пять лет) - в размере не менее одного должностного оклада (денежного содержания);
- 2) премии при увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста при наличии собственных средств, при условии, что работник проработал в Учреждении:

НИИ

0 лет – в размере одного месячного заработка (оклада);
5 лет и более – в размере двухмесячного заработка (двух окладов).
премии за:
государственные награды Российской Федерации и Республики Татарстан - 100 % базового оклада (тарифной ставки);
ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации – 100% минимального размера оплаты труда ;
ведомственные награды Министерства спорта Республики Татарстан – 100 % минимального размера оплаты труда.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

работникам Учреждения, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, может оказываться материальная помощь.

Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников и в первую очередь должна оказываться малоимущим категориям работников.

Материальная помощь производится единовременно в индивидуальном порядке в случаях:

в случае потери близких родственников (дети, мать, отец, муж, жена), при предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих их родство в размере - не менее одного должностного оклада (денежного содержания);

в связи с рождением ребенка, при предоставлении копии свидетельства о рождении ребенка в размере – 3 000 рублей;

в связи с регистрацией брака, при предоставлении копии свидетельства о браке в размере – 3 000 рублей;

в связи с тяжелым материальным положением;

в связи с чрезвычайными ситуациями (пожар, стихийное бедствие, заболевание и др.), при предоставлении копий справок из соответствующих органов;

особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, заболеванием, несчастным случаем, аварией, при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;

острой необходимости по другим уважительным причинам.

Оказание материальной помощи работникам Учреждения осуществляется по их заявлениям с указанием основания для получения этой помощи и по решению директором Учреждения.

Приказ о выплате материальной помощи подготавливается в установленном порядке и утверждается директором Учреждения.

Материальная помощь не оказывается работникам, заключившим срочный трудовой договор на выполнение временных работ.

Работникам в год приема на работу в Учреждение оказание материальной помощи осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала исполнения трудовых обязанностей до окончания календарного года.

ании

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ответственность за правильное применение Положения о премировании несет директор Учреждения.

Настоящее Положение является приложением к коллективному договору, вступает в силу с момента заключения коллективного договора и действует в течение действия первичного документа.

Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся решением Общего собрания работников по мере необходимости.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников спортивной школы №10 (далее по тексту – Учреждение) разработано в соответствии с решением Городского Совета муниципального образования город Березники Челябинска РТ от 08.11.2013 года № 27/9 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта» и решением Городского Совета муниципального образования город Березники Челябинска РТ от 24.01.2015 г. № 29/6 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Березники Челябинска, осуществляющих подготовку спортивного резерва и о внесении изменений в отдельные решения Городского Совета» и иными нормативными актами трудового законодательства РФ.

Настоящее Положение определяет порядок формирования окладов, условия оплаты труда, включая компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения, а также критерии их установления.

Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:
система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и меры оплаты труда работников, включая размеры базовых (должностных) окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан;

ании

Приложение № 3
к Коллективному договору
от «16» 01 2019 года

ПОДПИСАНО

Председатель профкома

Ч.К.Садыкова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ «СШ № 10»

О.В.Зайнеева



«16» 01 2019 г

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников спортивной школы №10 (далее по тексту – Учреждение) разработано в соответствии с решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны РТ от 08.11.2018 года № 27/9 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта». решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны РТ от 24.01.2019 г № 29/6 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва и о внесении изменений в отдельные решения Городского Совета» и иными нормативными актами трудового законодательства РФ.

Настоящее Положение определяет порядок формирования окладов, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников Учреждения, а также критерии их установления.

Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

1) система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры базовых (должностных) окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

- 2) базовый оклад (базовый должностной оклад) – базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- 3) оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- 4) заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты;
- 5) выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;
- 6) выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационного характера.

Оплата труда работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего), а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально фактически определенному объему выполненной работы, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- об общей сумме, подлежащей выплате.

ании

наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в случае с увеличением стажа по профилю, с получением образования или с аннулированием документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением государственной награды, с присвоением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляется по состоянию на указанные периоды.

Настоящее Положение «Об условиях оплаты труда» принимается в городе с учетом мнения профкома и вводится в действие приказом.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ определения размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В Учреждении устанавливается окладная система оплаты труда, если иное не предусмотрено иным, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Средняя заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением «Об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Челябинска, осуществляющих подготовку спортивного резерва и о внесении изменений в отдельные решения Городского Совета», принятого решением Городского Совета муниципального образования г. Челябинска от 24.01.2019 г № 29/6 (таблица №1).

ании

Таблица №1

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей	
		среднее профессиональное образование	высшее профес. образование (квалификации «бакалавр», «магистр», «дипломированный специалист»)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников ФК второго уровня			
Первый квалификационный уровень	Инструктор по спорту	11680	14200
Второй квалификационный уровень	тренер	11687	14220
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
Первый квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений		8380
	Сторож		8380
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		8719
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии служащих второго уровня»			
Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель		8380
	Техник		8719
	Ведущий бухгалтер		10265
Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских работников организаций подготовки спортивного резерва			
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра		11000

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения утверждены в штатном расписании.

Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения после согласования с Руководителем Исполнительного комитета, курирующим заместителем Руководителя Исполнительного комитета

г. Набережные Челны и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

Нормативное количество услуг за час базового оклада (базовой ставки заработной платы), оказываемых работниками Учреждения.

1. Нормативы оплаты труда тренеров Учреждения за одного занимающего на этапах спортивной подготовки

Таблица №2
(процентов)

Вид спорта	Этапы спортивной подготовки						
	ГНП		Т(СС)				
	до года	свыше года	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год
баскетбол	2,2	3,3	5,6	5,6	7,4	8,3	8,3

2. Недельный режим учебно-тренировочной работы на этапах спортивной подготовки

Таблица №3
(часов)

Вид спорта	Этапы спортивной подготовки						
	ГНП		Т(СС)				
	до года	свыше года	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год
баскетбол	6	9	12	12	16	18	18

3. Нормативная наполняемость групп на этапах спортивной подготовки

Таблица №4
(человек)

Вид спорта	Этапы спортивной подготовки						
	ГНП		Т(СС)				
	до года	свыше года	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год
баскетбол	15	15	12	12	12	12	12

Должностной оклад работников учреждения (за исключением работников, оклад которых определен главой 2 Положения «Об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва и о внесении изменений в отдельные решения Городского Совета», утвержденного решением Городского Совета муниципального образования г. Набережные Челны от 24.01.2019 г № 29/6) рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

Од – должностной оклад работников;
Об – размер базового оклада работников;
S – фактическое количество ставок.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. К выплатам компенсационного характера в Учреждении относятся:
- 1) выплаты за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии;
 - 2) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время или при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда не менее 4 процентов базового оклада.

4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время или при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются за каждый час работы в ночное время, который оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим должностной оклад, при этом в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работникам, замещающим должности, не отнесенные к должностям гражданской службы, выполняющим в одном и том же Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не ниже 20% от заработной платы по основному месту работы.

Работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) выплачивается доплата в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

5. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, положением об оплате труда работников Учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

-) выплаты за квалификационную категорию;
-) выплаты за стаж работы по профилю;
-) выплаты за качество выполняемых работ;
-) выплаты за наличие государственных наград;
-) выплаты за спортивные звания, спортивные разряды;
-) выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
-) выплаты за высокие результаты работы, согласно занятому месту на соревнованиях;
-) премиальные и иные поощрительные выплаты;
-) выплаты за сложность и напряженность работы.

Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников, так и в абсолютных размерах.

Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам физической культуры второго и третьего уровней при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории.

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам:

- для работников профессионально-квалификационной группы второго уровня/ группа 2:

13 % - при наличии высшей квалификационной категории;

11 % - при наличии первой квалификационной категории.

- для работников профессионально-квалификационной группы третьего уровня/ группа 3:

15,5 % - при наличии высшей квалификационной категории;

12 % - при наличии первой квалификационной категории.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю.

1. Должности работников физической культуры второго уровня/ группа 2:

- 3 % - стаж работы от 2 до 6 лет;

- 4,5 % - стаж работы от 6 до 10 лет;

- 5,5 % - стаж работы от 10 до 15 лет;

- 6,5 % - стаж работы свыше 15 лет.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих и служащих второго уровня»:

- 2,5 % - стаж работы от 2 до 5 лет;

- 4 %, - стаж работы от 5 до 10 лет;

- 5 %, - стаж работы от 10 до 15 лет;

- 6 % - стаж работы свыше 15 лет.

3. Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских работников:

- 2,5 % - стаж работы от 3 до 5 лет;

- 3,5 % - стаж работы от 5 до 10 лет;

- 4,5 % - стаж работы от 10 до 15 лет;

- 5,5 % - стаж работы свыше 15 лет.

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в школе, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса предоставляются работникам первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников физической культуры первого уровня и работникам по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры второго уровня за успешные выступления и достигнутые результаты спортсменами в официальных международных, всероссийских и республиканских соревнованиях с учетом выполнения индикаторов оценки эффективности деятельности работника.

Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливаются работникам на основании выписки из протокола соревнований с момента результата, показанного спортсменом в течение одного календарного года.

Срок действия выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливаются на один календарный год.

Размеры стимулирующей надбавки за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса приведены в таблице 17 Положения «Об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва и о внесении изменений в отдельные решения Городского Совета», утвержденного решением Городского Совета муниципального образования г. Набережные Челны от 24.01.2019 г № 29/6

Выплаты за высокие результаты работы, согласно занятому месту на соревнованиях предоставляются тренерам за успешные выступления и достигнутые результаты обучающихся в официальных соревнованиях. Размер вознаграждения устанавливается на основании выписки из протокола соревнований, с момента показанного обучающимся результата, в течение одного календарного года. Размеры стимулирующей надбавки за подготовку высококвалифицированных спортсменов приведены в таблице 7 Положения «Об условиях оплаты труда работников образовательных организаций дополнительного образования Республики Татарстан.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам физической культуры по основному месту работы и основной должности по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности

деятельности работников Учреждения.

Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников утверждаются директором Учреждения.

Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности сотрудников и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, поставленных перед Учреждением.

7. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами Учреждения.

8. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников приведены в таблице 25 Положения «Об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва и о внесении изменений в отдельные решения Городского Совета», утвержденного решением Городского Совета муниципального образования г. Набережные Челны от 24.01.2019 г № 29/6

19. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград, спортивных званий предоставляются работникам физической культуры. Размер доплат и надбавок за наличие государственных наград (почетных званий) работникам ФК составляет:

- Республики Татарстан – 6%;
- Российской Федерации – 7%;

Размер доплат и надбавок за наличие спортивных званий работникам ФК составляет:

- Мастер спорта России международного класса – 27 %;
- Мастер спорта России, Гроссмейстер России -20 %;
- Кандидат в мастера спорта – 9%.

Размер доплат и надбавок за наличие государственных наград (почетных званий) работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих составляет 3%.

20. Перечень государственных наград, почетных и спортивных званий, за наличие которых работникам предоставляются выплаты, приведен в таблице 4 приложения Положения «Об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва и о внесении изменений в отдельные решения Городского Совета», утвержденного решением Городского Совета муниципального образования г. Набережные Челны от 24.01.2019 г № 29/6 .

21. Установление размеров выплат за наличие государственных наград, почетных и спортивных званий производится со дня присвоения государственной награды, почетного и спортивного звания. Работникам, имеющим две и более государственные награды (почетных звания), выплата

за наличие государственных наград (почетных званий) устанавливается по одной из государственных наград (почетных званий) по выбору работника Учреждения.

Премияльные и иные поощрительные выплаты — устанавливаются работникам по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективным договором.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

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

Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов и иных выплат стимулирующего характера.

6. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляется работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и составляет 3 процента.

7. Иные выплаты стимулирующего характера работникам определяются локальными актами, принятыми в соответствии с трудовым законодательством и муниципальными правовыми актами.

6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора устанавливается учредителем один раз в год на 1 сентября текущего года или на дату создания Учреждения в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где: O_d — должностной оклад директора; O_b — размер базового оклада директора; S — фактическое количество ставок.

3. Группа по оплате труда директора Учреждения определяется в зависимости от значения объемного показателя (численности обучающихся по состоянию на начало учебного года в соответствии с государственным

заданием) человек.

Группа по оплате труда директора, размер базового и должностного окладов представлены в таблице № 5.

Таблица № 5

Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ директора

Группа по оплате труда директора	Значение объемного показателя (численности обучающихся по состоянию на начало учебного года в соответствии с государственным заданием) человек	Базовый оклад, рублей	выплаты стимулирующего характера, рублей
1	0-200	18 000	1 000
2	201 – 400	20 000	2 000
3	401 – 700	24 000	2 000
4	701 – 1200	25 000	3 000
5	1201 – 1800	28 000	4 000
6	1801 – и выше	30 000	5 000

4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 20-30 процентов ниже должностного оклада директора.
5. Исполнительный комитет устанавливает директору Учреждения выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности. Выплаты стимулирующего характера директору представлены в таблице № 5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ директору могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.
6. Директор Учреждения может устанавливать заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера устанавливается до 70 процентов от выплат стимулирующего характера директора Учреждения.

17. Критерии эффективности деятельности директора и его весовые коэффициенты утверждаются Исполнительным комитетом.
18. Иные выплаты стимулирующего характера директору определяются в порядке, установленном Исполнительным комитетом.
19. Исполнительный комитет вправе устанавливать директору Учреждения выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами.
20. Директор Учреждения может устанавливать заместителям директора выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами.
21. Средства на осуществление выплат стимулирующего характера директору, заместителям директора Учреждения за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами распределяются в размере 50 процентов на стимулирование директора Учреждения и 50 процентов на стимулирование заместителей директора Учреждения.
22. Выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами директору, заместителям директора Учреждения осуществляются ежемесячно.

7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Формирование фонда оплаты труда в Учреждении осуществляется в пределах объема средств Учреждения, утвержденного на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами финансовых затрат, количеством потребителей и услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Приложение № 4
к Коллективному договору
от «16» 09 2019 г

Список

**категорий работников с ненормированным рабочим днем,
дающим право на ежегодный дополнительный отпуск**

№ п/п	Категория работников	Количество дней
1	Директор	от 3-х до 12 календарных дней
2	Заместители директора	от 3-х до 12 календарных дней
3	Гл.бухгалтер, ведущий бухгалтер	от 3-х до 12 календарных дней
4	Делопроизводитель	от 3-х до 12 календарных дней
5	Инструктор-методист (включая старшего)	от 3-х до 12 календарных дней

Основание: Статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

ании

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,
предоставляемые работникам МАУ «СШ №10», осуществляющим
спортивную подготовку, при подготовке и проведении аттестации**

1. Права аттестуемых работников

Работники, осуществляющие спортивную подготовку, имеют право:

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационными категориями (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу);
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**2. Применение упрощенных форм профессиональной
экспертизы при прохождении аттестации с целью установления
соответствия уровня квалификации работников,
требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям
(первой или высшей)**

1. При прохождении работниками, осуществляющими спортивную подготовку, аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации работников, требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) могут быть предусмотрены упрощенные формы профессиональной экспертизы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) для следующих категорий работников, осуществляющими спортивную подготовку, повторно аттестующихся на высшую или первую квалификационную категорию:
- работники, осуществляющие спортивную подготовку, имеющие государственные и ведомственные награды Российской Федерации (включая почетные спортивные звания), независимо от года награждения;
 - победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных, региональных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника, проходивших в межаттестационный период;

- работники, осуществляющие спортивную подготовку, подготовившие воспитанников – победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских соревнований, проходивших в межаттестационный период.

2. Упрощенные формы профессиональной экспертизы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) применяются при аттестации работников, впервые заявившихся на высшую либо первую квалификационную категорию:

- подготовившие в предшествующий аттестации период двух и более призеров (1-3 место) федеральных, международных соревнований;
- участвующих в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертных групп при аттестационной комиссии не менее трех лет в период, предшествующий аттестации;
- победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных, региональных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника, проходивших в межаттестационный период.

3. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

1.1. Уровень оплаты труда работника, осуществляющего спортивную подготовку, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории сохраняется на срок не более одного года со дня возобновления трудовой деятельности (выхода из отпуска) в случае, если срок действия квалификационной категории истек:

- в период нахождения работника в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им трех лет, либо срок ее действия заканчивается в текущем году;
- в период длительной потери трудоспособности (2 месяца и более) в связи с тяжелым заболеванием при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболевания, вызвавшего длительную потерю трудоспособности;
- в период, когда работник пенсионного возраста, имеющий первую или высшую квалификационную категорию уведомил письменно работодателя об увольнении по собственному желанию по окончании текущего учебного года (данная льгота однократная);
- в случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

