«СОГЛАСОВАНО»
Совет коллектива
«30» 09 2016 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ЦДиЮТиЭ
_____ Б.В.Белов
«30» сентября 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«О порядке установления выплат стимулирующего характера и единовременной материальной помощи работникам
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского туризма и экскурсий» г Брянска

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера и единовременной материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского туризма и экскурсий» г. Брянска (далее - Центр) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Брянской городской администрации от 03.08.2011 № 1976-п

1.2.Настоящее Положение распространяется на всех работников Центра.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра устанавливаются в целях повышения личной заинтересованности в результативности, эффективности и высоком качестве труда по реализации целей и задач, стоящих перед учреждением.

1.4. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения, специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг, ежегодно утверждаются на общем собрании работников и закрепляются в коллективном договоре

1.5. Стимулирующие выплаты не предусмотрены для оплаты работы, входящей в функциональные обязанности работника.

1.6.Стимулирующие выплаты могут носить регулярный (постоянный) или временный характер, на основании чего в фонде надбавок выделяют фонд регулярных (постоянных) выплат и фонд разовых выплат.

1.7.Учреждение самостоятельно устанавливает процентное соотношение размеров регулярных (постоянных) и разовых выплат, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра туризма составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.9. Администрация Центра туризма вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата Центра туризма.

1.10. Распределение всех видов выплат стимулирующей части фонда оплаты труда

работникам Центра осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ работникам Центра. Решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя.
1.11. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника Центра туризма (кроме руководителя) устанавливается на основании приказа директора Центра туризма.
1.12. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Центра туризма осуществляется ежемесячно.
1.13. Предложения по распределению стимулирующих выплат подаются в комиссию руководителями структурных подразделений, заместителями директора, заведующими отделами не позднее 25 числа каждого месяца.
1.14. Стимулирующие выплаты к должностным окладам работникам Центра туризма могут быть сняты или уменьшены в следующих случаях:
- снижение показателей качества профессиональной деятельности работника, в соответствии с которыми были установлены стимулирующие выплаты;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них трудовых обязанностей. Вопрос о снижении размера стимулирующих выплат рассматривается на заседании рабочей комиссии.

2. Порядок установления и распределения выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Центра туризма

2.1. Работникам Центра могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Ежемесячные выплаты (Постоянные выплаты);
- Единовременые выплаты (Разовые выплаты)
- По результатам работы за квартал, полугодие, год.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений производятся в процентах от базового оклада

Наименование должности	Основание для стимулирующих выплат	Проценты
1	2	3
Педагогические работники до 50%	1. Достижение обучающимися, воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	до 3,0
	2. Подготовка победителей, лауреатов конкурсов, соревнований различного уровня	до 5,0
	3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих подходов, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья обучающихся, воспитанников	до 2,0
	4. Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	до 3,0
	5. Внедрение и активное использование в учебном процессе информационно- коммуникационных технологий обучения	до 2,0
	6. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса	до 4,0
	7. Работа с количеством детей, превышающим нормативную наполняемость	до 2,0

	8. Проведение открытых занятий и мероприятий	до 2,0
	9. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	до 4,0
	10. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательного учреждения	до 4,0
	11. За экспериментальную работу: создание экспериментальных площадок, разработка авторских программ, руководство творческими группами, создание нового направления развития учреждения	до 4,0
	12. Другие • за увеличения интенсивности труда; • за работу по организации массовых мероприятий, не входящих в должностные обязанности. • за работу с общественными организациями ; • за привлечение спонсорских средств • за организацию системной работы с родителями.	до 15,0
Заместители директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по общим вопросам до 150%	1. Эффективная организация инновационно-экспериментальной деятельности	до 30,00
	2. Организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации педагогических работников образовательного учреждения	до 20,00
	3. Работа по формированию у педагогов потребности к повышению квалификации	до 20,00
	4. Другие: *Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* • Последовательная реализация программы деятельности Центра; • Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления муниципальных заданий; • Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса; *Выплаты за качество выполняемых работ* • реализация календаря массовых мероприятий с учащимися на высоком качественном уровне • эффективность реализуемой кадровой политики (% специалистов имеющих квалификационную категорию) • организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации педагогических работников. • за работу во внештатных комиссиях различного уровня, в объединениях и координационных советах, общественных организациях и объединениях. • за увеличения интенсивности труда; • за работу по организации массовых мероприятий, не входящих в должностные	до 80,00

	обязанности. • за работу с общественными организациями ; • за привлечение спонсорских средств • ведение деятельности в разработке грандов. • контроль за организацией учебно-образовательного процесса и деятельности учреждения	
Заместители директора по административно-хозяйственной работе, завхозы до 150 %	1. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 20,00
	2. Эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	до 20,00
	3. Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения	до 20,00
	4. Систематическая работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов, дающая положительный результат	до 10,00
	5. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона	до 20,00
	6. Другие *Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* • Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона; • Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; • Высокий уровень организации и проведения инвентаризации; • Качественное исполнение документов в установленные сроки; *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* • Организация работы по подготовке к аккредитации, лицензированию образовательного учреждения на высоком уровне. • Эффективность экономической, финансовой деятельности Центра *Выплаты за качество выполняемых работ* • сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения Прочие • за работу с общественными организациями ; • за привлечение спонсорских средств	до 60,00
Главный бухгалтер, работники бухгалтерии до 150 %	1. Эффективное планирование и исполнение бюджета образовательного учреждения, ориентированное на результат	до 30,00
	2. Использование компьютерных программ, позволяющих совершенствовать качество бухгалтерского учета	до 20,00
	3. Систематическое изучение и внедрение в практику нормативно-правовых документов, регулирующих	до 30,00

	финансово-хозяйственную деятельность учреждения	
	4. Другие *Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* • Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления муниципальных заданий, смет; • Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.); • Систематическое изучение и внедрение в практику нормативно-правовых документов , регулирующих финансово-хозяйственную деятельность учреждения • *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* • Организация работы по подготовке к аккредитации, лицензированию образовательного учреждения на высоком уровне. • Эффективность экономической, финансовой деятельности Центра • Реализация финансового плана Центра Прочие • за работу во внештатных комиссиях различного уровня, в объединениях и координационных советах, общественных организациях и объединениях. • за работу по организации массовых мероприятий, не входящих в должностные обязанности. • за работу с общественными организациями ; • за привлечение спонсорских средств	до 70,00
Заведующие отделами, руководители структурных подразделений До 150%	1. Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	до 10,00
	2. Эффективная организация инновационно-экспериментальной деятельности	до 20,00
	3. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса	до 20,00
	4. Другие *Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* • увеличение спроса на услуги структурного подразделения; *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* Выполнение плана работы отдела (структурного подразделения) на высоком уровне; • Курирование методических объединений;	до 100,00

	• Результативность собственного участия в мероприятиях; *Выплаты за качество выполняемых работ* • Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности; • Оказание методической помощи педагогам отдела; • Организация, проведение и участие в смотрах, конкурсах, соревнованиях, массовых мероприятиях, выставках отдела и т.д.; • Осуществление эффективного контроля за качеством проводимых мероприятий, работы МО; • Качественная работа, не входящая в круг основных обязанностей и повышающая авторитет образовательного учреждения; - Прочие • за работу во внештатных комиссиях различного уровня, в объединениях и координационных советах, общественных организациях и объединениях. • за работу по организации массовых мероприятий, не входящих в должностные обязанности. • за работу с общественными организациями, за привлечение спонсорских средств	
методисты, педагоги-организаторы до 200%	*Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:* • Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами; • Организация и проведение метод. совета, метод. объединения и других форм обучения педагогов, учащихся, родителей; • Эффективная организация инновационно-экспериментальной деятельности;	до 60,00
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы • Полнота реализации программы деятельности учреждения; • Непрерывное собственное профессиональное образование; • Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ); • Выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, метод. объединениях, родительских собраниях на высоком качественном уровне; • Обобщение передового педагогического опыта педагогов; • Подготовка педагогов победителей, лауреатов	до 60,00

	конкурсов, соревнований, конференций различного уровня; Организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации педагогических работников.	
	Выплаты за качество выполняемых работ • Описание педагогического опыта; • Организация повышения профессионального мастерства педагогов; • Оказание методической помощи педагогам в разработке авторской программы, материалов и методических рекомендаций;	до 40,00
	Прочие • за работу во внештатных комиссиях различного уровня, в объединениях и координационных советах, общественных организациях и объединениях. • за работу по организации массовых мероприятий, не входящих в должностные обязанности. • за работу с общественными организациями ; за привлечение спонсорских средств	до 40,00
Водитель до 300%	1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	до 30,00
	2. Ремонт автотранспортного средства, требующий снятия и замены сложных деталей (запчастей)	до 60,00
	3. Проведение мероприятий, направленных на экономию горюче-смазочных материалов	до 10,00
	4. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ	до 40,00
	5. Другие *Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* • качественное транспортное обслуживание мероприятий; • соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности; *Выплаты за качество выполняемых работ* • безаварийность, соблюдение правил дорожного движения (отсутствие ДТП, штрафных санкций); *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* • мойка транспортного средства; • благоустройство территории; • проведение мелких ремонтных работ в Центре. - Прочие • за фактическую переработку нормативов рабочего времени; • за работу по организации массовых мероприятий, не входящих в должностные обязанности.	до 160,00

обслуживающий персонал до 200%	1. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, теплиц, разбивка клумб	до 30,00
	2. Своевременная оперативная уборка помещений во время ремонтных работ	до 30,00
	3. Оформление пособий, материалов, наглядной агитации	до 20,00
	4. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ	до 30,00
	5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 20,00
	6. Безаварийная работа	до 20,00
	7. Подготовка объектов к зимнему сезону (утепление и оклейка окон и другое)	до 25,00
	8. Организация новых форм и методов работы	до 20,00
	9. Осуществление доставки продуктов из складских помещений, расположенных за пределами образовательного учреждения, а также сортировка и переборка овощей и фруктов	до 5,00
	10. Другие	

2.3. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего стажа работы в Центре туризма, и рассчитываются исходя из базового оклада по квалификационному уровню:
-при выслуге лет от 2 лет до 5 лет – 5%;
-при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;
-при выслуге более 10 лет – 15%.
- более 15 лет - 20 %

2.4. Педагогическим работникам Центра туризма, имеющим почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, и другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к минимальному окладу по должности. Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почётного звания профилю педагогической деятельности.
Применение персональной повышающей надбавки за почётное звание не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Центра туризма устанавливаются приказом директора на учебный год. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

2.6. Стимулирование труда директора Центра туризма, его заместителей производится только по основной должности.

2.7. Ежемесячные выплаты устанавливаются в фиксированном размере комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ для всех педагогических работников (см приложение 1) по следующим критериям:
- за повышение профессионального мастерства, выражающееся в:
  - наличии спортивных разрядов и званий (I; II, III разряды, КМС, МС).
  - наличии судейских категорий (вторая, первая, СВК).
  - наличии инструкторских званий, прохождение средней, высшей, туристской, тренерской подготовки;

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам Центра туризма за качество и высокие показатели работы.

3.1. Объем выплат стимулирующего характера определяется для :
- руководителя;
- заместителей руководителя;
- методистов, педагогов-организаторов;
- заведующих отделами и структурных подразделений;
- педагогов дополнительного образования;
- прочих работников.

3.2. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам за результативность и качество труда, является решение рабочей комиссии с оформлением протокола.

3.3. Состав рабочей комиссии избирается общим собранием и утверждается приказом директора Центра туризма , в состав комиссии могут входить члены профсоюза.

В протоколе заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены рабочей комиссии, фамилия и занимаемая должность работника.

Рабочая комиссия рассматривает письменное обращение заведующих отделов (заведующих структурных подразделений) и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения.

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Центра туризма за результативность и качество труда устанавливается приказом директора на основании протокола заседания рабочей комиссии.

3.4. Размер выплат стимулирующего характера директору Центра туризма устанавливается приказом учредителя на основании:

1) ходатайства совета коллектива

2) заявления директора Центра туризма.

Для вновь принятых работников, на время испытательного срока, как правило, проценты к окладу не начисляются.

4. Единовременное премирование работников:

Единовременное премирование работников производится комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

4.1. Премируемые показатели для всех категорий работников (по каждому критерию до 60% от должностного оклада).

- Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами
- Качественное ведение и своевременная сдача отчетной документации.
- За привлечение спонсорских средств
- Обеспечение и контроль над работой проектов по оказанию платных образовательных услуг.
- Разовое качественное выполнение дополнительных объёмов работ.
- Бережное отношение к имуществу, его сохранность, ремонт снаряжения.
- По итогам работы к профессиональным праздникам.
- Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- За работу над документами, не относящихся к сфере деятельности сотрудника.
- За налаживание эффективного взаимодействия с различными структурами, организациями.
- За благоустройство, чистоту, порядок, озеленение помещений и территорий ЦДиЮТиЭ.
- Отсутствие больничного листа за год
- За разработку новых проектов, мероприятий

4.2. Премируемые показатели для педагогических и административно-методических работников

1. Участие в соревнованиях, конкурсах, конференций различного уровня до:
(согласно таблице, учитываются только командные результаты)

Таблица №1

Соревнования	Участие при наличии не менее 6 команд	Призерство (при наличии не менее 6 команд)		
		III место	II место	I место
Первенство Центра	_	-	-	250
Районные	-	150	200	300
Городские		300	400	500
Областные	250	500	750	1000

Межрегиональные	500	1000	1500	2000
Республиканские, Всероссийские	750	1500	2000	3000

2. За призовые места воспитанников в личном зачёте на соревнованиях различного уровня (по усмотрению комиссии).
3. За выполнение воспитанниками разрядов (оформленных должным образом) – КМС -3000 руб., 1 разряд – до 2000 руб., 2 разряд – до 500 руб.
4. За руководство и участие в походах (личное участие педагогов)

Походы		**Лето С 1.05. до 15.09.**	**Межсезонье 16.09. – 11.11. 20.03. - 30.04.**	**Зима 12.11.-20.03.**
2- х дневные	Только руководство	100	250	350
I степени сложности		200	350	450
II степени сложности		450	550	800
III степени сложности		500	800	1000
I категории сложности	Рук \ участие	900 / 450	1300 / 650	1700 / 800
II категории сложности		1500 / 750	2000 / 1000	3000 / 1500
III категории сложности		2500 / 1000	3500 / 1500	5000 / 2000

За совершение походов с воспитанниками:
Двухдневные походы и многодневные не степенные – за каждый день 100 руб.
- степенной поход – за каждый день похода до 200 руб.
- категорийных поход – до 300 руб. каждый день
5.Участие в двухдневных, многодневных походах (согласно таблице). к оплате подлежат только походы, заявленные в МКК и отчет по которым сдан в течение 15ти дней для двухдневных и многодневных походов и 30-ти дней по окончании степенных, категорийных походов. При сдаче отчета более чем оговоренный выше срок премия дается в размере 30% от установленной суммы.
6. Проведение мероприятий на высоком качественном уровне :
-районных, городских – до 2000 руб.
-региональных – до 4000 руб.
- всероссийских – до 6000 руб.
7. Информационное освещение работы ЦДиЮТиЭ в СМИ :
- статьи в интернет –изданиях- до 1000 руб;
- статья в местных СМИ – до 1500 руб;
- всероссийских изданиях – до 3000 руб.
9. За разработку и реализацию программ получивший грант - городской конкурс-до 2000руб.,областной-до 3000 руб., всероссийский –до 5000 руб.
10. Разработка образовательных авторских и авторизованных программ (1 г.о. до 1500 руб., 2 г.о. – до 3000 руб., 3 г.о. – до 4500 руб. программа должна быть выполнена в соответствии с требованиями положения об образовательных программах Центра, в утвержденном виде), прошедших экспертную оценку ГИМЦ (3 годичная программа – до 5000 р., 4 г.о.- до 6000 р., 5 лет обучения - до 8000 р.)
11.Разработка и сдача в методкабинет методических рекомендаций, сценариев и другой учебной документации до 1500 рублей. Призовые места, лауреатство в российских конкурсах методических разработок-до 5000 руб.
12.За высокие показатели в работе МО, отделов и других структурных подразделений до 3000руб.
13. За повышение профессионального мастерства (при наличии подтверждающего документа) до 1000 руб.
14. За высокие результаты в смотре кабинетов (выплаты. в соотв. с Положением. о смотре и решениями комиссии) до 3000 р.
15.Привлечение на работу на постоянной основе подготовленных педагогических работников из числа воспитанников-2000 руб.;
16. За участие в разработке, реализации различных мероприятий, досугово – познавательных, оздоровительных программ летнего отдыха, работу на каникулах – до 2000 руб.
17. За участие в профессиональных конкурсах –до 2000 руб., за призовые места в профессиональных конкурсах- до 5000 руб., качественное проведение открытых занятий до 1000 руб..

18. Работу с тур общественностью, социально незащищённой категорией детей – до 1500р.
19. Повышение квалификации - выступление в качестве организатора, лектора на городских, областных семинарах до 1500 руб.
20. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Центра (городских, районных, областных, российских) до 3000р.
21Организацию выставок, представление экспонатов на выставку – до 2000 руб.;
23.Разработку программ профильных смен и её реализация с детьми – до 2000 руб.
24.За выполнение 50% воспитанников (от нормативной наполняемости) норматива на «Юный турист» - до 2000 руб. «Турист России» до 3000 руб.
25.За выступление с концертными номерами на различных мероприятиях (ЦДиЮТиЭ ,школ, район, город, область). до 1500 руб.
26. За активную работу по пропаганде деятельности Центра (ведение тем на форуме , выступление на совещаниях и др.)- до 1000 руб.
27.За высокие показатели в рейтинге педагогов Центра туризма – до 5000 руб.
28. По итогам работы за полугодие , за учебный год - до 5000 руб.
29.За создание качественных видефильмов, рекламных роликов по итогам мероприятий, деятельности Центра, презентаций, рекламной продукции, стендов - до 3000 руб.
30. За сохранность контингента воспитанников (поступление – выпуск) более 80% , не менее 3-х лет обучения - до 3000 руб.

5. Выплата единовременной материальной помощи:

Единовременная помощь работникам может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети), семье умершего при смерти работника – в размере до 3000 руб.;
- в связи с необходимостью длительного долгосрочного и оперативного лечения работника, при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств – до 3000 руб.;
- в связи с юбилеем работника (50,55,60 лет) в размере до 1000 руб.
- В случае рождения ребенка – 3000 руб.
- Вступление в брак – до 3000 руб.
- В особых случаях по решению комиссии суммы выплат могут быть изменены
- Во всех остальных случаях материальная помощь, оказывается по решению комиссии не более 1 раза в год.

Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника.

6. Выплаты стимулирующего характера по результатам работы за полугодие:

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за год, полугодие каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ работникам Центра на основе представлений, заполненных работником и администрацией.

Указанные в настоящем пункте выплаты производятся один раз за полугодие одновременно с выплатой заработной платы.

7. За повышение профессионального мастерства.

7.1. За выполнение и подтверждение разрядов (за каждый).

Разряды	Действующие (тур., с/о, альп., скал.), руб	Просроченные * (тур., с/о, альп., скал.), руб	Другие виды спорта, руб.
III	100	-	-
II	150	100	-
I	250	150	50
КМС	до 400	300	100
МС	до 500	400	150

*) Просроченные – не подтвержденные в течение последних двух лет

7.2. За судейскую категорию: за 2 кат.- 200 руб. 1 кат.– 400руб.; СВК – 500 руб.; за звание инструктор детско-юношеского туризма – 300 руб., инструктор базового уровня – 500 руб., за прохождение высшей: туристской (500руб.), тренерской (300 руб), инструкторской (300 руб.) подготовки; и по 100 руб. за прохождение средней туристской, тренерской, инструкторской подготовки; инспектор федерации спортивного ориентирования.

8.Работник может быть лишен выплат из фонда доплат и надбавок или снижены выплаты в случае (общие показатели для всех работников)**:**

1. Нарушение трудовой дисциплины
2. Не качественной работы по ведению документации и нарушения сроков сдачи отчетности
3. Плохого контроля за сохранностью имущества, халатного отношения к имуществу Центра
4. Контроля не на должном уровне, повлекшем за собой ухудшение качества работ.
5. Не добросовестное отношение к вопросам повышения профессионального мастерства.
6. Не выполнение на должном уровне должностных обязанностей.
7. Не выполнение в срок ремонтных, хозяйственных работ.