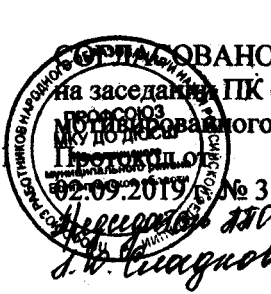


РАССМОТРЕНО  
на заседании  
Педагогического совета  
Протокол от 02.09.2019 г. №



Протокол от 02.09.2019 г. № 162

О.С. Рещлав

**Положение  
об оплате труда работников МКУ ДО ДЮСШ  
Камышинского муниципального района Волгоградской области**

г. Петров Вал, 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников МКУ ДО ДЮСШ Камышинского муниципального**  
**района Волгоградской области (далее - Положение)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", Постановлением Администрации Камышинского муниципального района Волгоградской области «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Камышинского муниципального района Волгоградской области» от 21.05.2019 г. № 535-п, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МКУ ДО ДЮСШ Камышинского муниципального района Волгоградской области (далее - учреждение), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников организаций;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

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

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств областного и муниципального бюджета.

1.6. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Камышинского муниципального района Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников организаций, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

## **2. Основные условия оплаты труда работников организации.**

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной/шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5/6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных учителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников учреждения:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата тренеров-преподавателей за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

2.5.2. Заработная плата устанавливается тренерам-преподавателям, при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.3. Тарификация тренеров-преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

При невыполнении по независящим от тренера-преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.5.4. За время работы в зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.5.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.5.6. Оплата труда тренеров-преподавателей производится по нормативам за количество часов учебно-преподавательской работы в пределах фонда оплаты труда, определенного образовательному учреждению учредителем на год.

2.5.7. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом требований СанПиНа 2.4.4.3172-14, в соответствии с дополнительными общеобразовательными программами в области физической культуры и спорта.

2.5.8. Особенности формирования групп и определения объема недельной тренировочной нагрузки обучающихся с учетом этапов (периодов) по подготовке (в академических часах) указаны в таблице № 1.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда тренеров-преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам тренеров-преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- педагогической работы специалистов учреждения (в том числе из числа работников методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;
- увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Таблица № 1

Этапы подготовки	Период	Минимальная наполняемость групп (человек)	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (человек)	Максимальный количественный состав групп (человек) <sup>1</sup>	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в академических часах
Тренировочный этап (этап спортивной специализации) <sup>2</sup>	углубленной специализации	8	8-10	12	18
	начальной специализации	10	10-12	14	12
Этап начальной подготовки	свыше одного года	12	12-14	20	8-9
	до одного года	14	14-16	25	6
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	10	15-20	30	до 6 <sup>3</sup>

Примечания:

1. При проведении занятий с обучающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе. Например, а) при объединении в расписании занятий в одну группу обучающихся на тренировочном этапе и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек.

2. В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

3. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата обучающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25% от годового тренировочного объема

2.6.2. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем третьим подпункта 2.1 настоящего Положения.

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.7.1. За педагогическими и другими работниками организаций при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации,

учредителем, председателем Комитета образования администрации Камышинского муниципального района), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.7.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления Камышинского муниципального района, осуществляющими управление в сфере образования и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.7.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.7.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.7.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются п. 3.4-3.6 настоящего Положения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

- работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки работника.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Выплата работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего руководителя без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором производится к основному должностному окладу работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего руководителя в размере 10 % от должностного оклада работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего руководителя».

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или на нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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



Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются педагогическим работникам (по основной должности) за заведование (руководство) кабинетами, спортивными залами и сооружениями, учебно-тренировочными сборами - до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

1. надбавка за интенсивность;
2. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

1. надбавка за качество выполняемых работ;
2. надбавка за квалификационную категорию;
3. надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

4.1.3. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4.1.4. Премииальные выплаты:

1. премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
2. премия за выполнение особо важных и срочных работ;
3. единовременная премия;

4.1.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

4.1.6. Ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций:

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

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

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных

экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику на основании приказа руководителя с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена (на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы).

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации – до 100 % к окладу (должностному окладу), ставке пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – до 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - до 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы – до 50 % пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству. Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.
- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы – до 30% пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой

по совместительству. Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

- при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный", по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, при наличии других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, награжденным ведомственными наградами по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству – до 20% пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

4.6. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются настоящим положением и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.11. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям, специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

- "Должности педагогических работников",
- "Должности профессорско-преподавательского состава",
- "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",
- "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень),
- "Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.12. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 964-ОД).

4.13. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию, повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

## **5. Условия оплаты труда руководителя организации.**

5.1. Заработная плата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы

работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;
- при штатной численности от 10 единиц до 50 единиц - в кратности 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц – в кратности 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц – в кратности 5.

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.6. С учетом условий труда руководителю организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Разделом 3 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных Разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;
- организация приносящей доход деятельности в организации.

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации в размере и на условиях, определенных Приложением 4 настоящего Положения.

Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процента;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.

5.9. Руководителю организации может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации указаны в Таблице № 2.

Таблица № 2

N п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера
1	2	3
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, выполнение государственного задания, достижение целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"
2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач
3.	Итоги независимой оценки качества образования	Рейтинг по результатам независимой оценки качества образования

5.9.2. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается распоряжением администрации Камышинского муниципального района с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент руководителю образовательной организации утверждается учредителем по согласованию с Управляющим Советом руководителей образовательных учреждений Камышинского муниципального района по состоянию на 1 сентября текущего года на основании отчета о результатах самообследования образовательной организации, рейтинга по результатам независимой оценки качества образования.

5.10. Руководителю организации в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Общий размер премий по итогам работы за счет

средств, полученных от приносящей доход деятельности, может быть увеличен по решению учредителя.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **6. Другие вопросы оплаты труда.**

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается распоряжением администрации Камышинского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

6.3. Работникам организации может предоставляться материальная помощь.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- юбилейная дата со дня рождения;
- тяжелое материальное положение;
- смерть работника или его близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь оказывается его семье);
- при несчастных случаях;
- в случае пожара, гибели имущества и др.;
- при уходе в отпуск».

В приказе о выплате материальной помощи необходимо указывать причину и сумму выплаты. Материальная помощь является одним из методов материального стимулирования работника и включается в состав оплаты труда.

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом N 964-ОД.



## Приложение 1к Положению

Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников МКУ ДО ДЮСШ Камышинского муниципального района Волгоградской области

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	<b>2 квалификационный уровень: тренер-преподаватель</b>	<b>10150</b>
	<b>4 квалификационный уровень: руководитель физического воспитания</b>	<b>10250</b>
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"	
	<b>3 квалификационный уровень: медицинская сестра</b>	<b>12075</b>
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	<b>1 квалификационный уровень: делопроизводитель</b>	<b>9500</b>
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	<b>2 квалификационный уровень: заведующие хозяйством</b>	<b>10000</b>
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")	
4.1	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	I квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию зданий</b>	<b>7500</b>

## Приложение 2 к Положению

**Критерии и показатели эффективности деятельности работника  
за интенсивность и высокие результаты работы**

№	Наименование показателя	Критерии	Размер показателя
<b>ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА</b>			
<b>1. Надбавка за интенсивность</b>			
1.1.	За стабильно высокие показатели результативности работы	Наличие участников, призёров и победителей соревнований различного уровня ( <b>Таблица 1</b> ) Личное участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.	до 100 %
1.2.	За высокие достижения в работе	Наличие публикаций, обобщение и распространение педагогического опыта на различном уровне. Наличие разработанных программ педагогами, прошедших экспертизу.	
1.3.	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Активный, инициативный подход к выполнению должностных обязанностей. Оперативность в выполнении срочных работ.	
<b>2. Персональный повышающий коэффициент</b>			
2.1.	1.2.1.Уровень профессионализма работника. 1.2.2.Сложность, важность выполняемой работы. 1.2.3.Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.		до 100 %
<b>ДЛЯ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА</b>			
<b>1. Надбавка за интенсивность</b>			
1.1.	За стабильно высокие показатели результативности работы и высокие достижения в работе	Своевременное и качественное предоставление текущей и отчётной документации. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения, в том числе оперативность устранения аварийных ситуаций. Отсутствие дефектов при выполнении должностных обязанностей. Участие в выполнении важных работ, мероприятий. Инициатива и творческий подход к выполнению работ. Оперативность, системность и качество ведения документации.	до 100%
1.2.	За сложность и напряжённость выполняемой работы	Активный, творческий подход к выполнению служебных задач. Выполнение работником непредвиденных и срочных работ. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач.	
<b>2.Персональный повышающий коэффициент</b>			
2.1.	1.2.1.Уровень профессионализма работника 1.2.2.Сложность, важность выполняемой работы		до 100%

1.2.3. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
--	--

Таблица №1

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Размер надбавки тренерам-преподавателям за подготовку одного обучающегося [в процентах от оклада (должностного оклада), (ставки)]
1	2	3	4
<b>1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:</b>			
1.1.	Олимпийские игры	1	до 200 включительно
1.2.	Чемпионаты мира	1	до 200 включительно
1.3.	Олимпийские игры	2-6	до 150 включительно
1.4.	Чемпионат мира	2-3	до 150 включительно
1.5.	Чемпионат Европы	1-3	до 150 включительно
1.6.	Кубок мира	1-3	до 150 включительно
1.7.	Кубок Европы	1	до 150 включительно
1.8.	Чемпионат мира	4-6	до 120 включительно
1.9.	Чемпионат Европы	4-6	до 120 включительно
1.10.	Кубок мира	4-6	до 120 включительно
1.11.	Кубок Европы	2-3	до 120 включительно
1.12.	Чемпионат России	1-3	до 120 включительно
1.13.	Кубок России	1	до 120 включительно
1.14.	Олимпийские игры	участие	до 100 включительно
1.15.	Чемпионаты мира	участие	до 100 включительно
1.16.	Чемпионат Европы	участие	до 100 включительно
1.17.	Кубок мира	участие	до 100 включительно
1.18.	Кубок Европы	4-6	до 100 включительно
1.19.	Первенство мира	1-3	до 100 включительно
1.20.	Первенство Европы	1-3	до 100 включительно
1.21.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	до 100 включительно
1.22.	Чемпионат России	4-6	до 80 включительно
1.23.	Первенство России (юниоры)	1	до 80 включительно
1.24.	Первенство России (юниоры)	2-3	до 80 включительно
1.25.	Первенство России (молодежь)	1-3	до 80 включительно
1.26.	Первенство России (старшие юноши)	1	до 80 включительно
1.27.	Первенство мира	4-6	до 80 включительно
1.28.	Первенство Европы	4-6	до 80 включительно
1.29.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2-3	до 80 включительно
1.30.	Финал спартакиады молодежи	1-3	до 75 включительно
1.31.	Финал спартакиады учащихся	1	до 75 включительно
1.32.	Финал спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	до 75 включительно

1.33.	Первенство России (молодежь, юниоры)	4-6	до 60 включительно
1.34.	Первенство России (старшие юноши)	2-3	до 60 включительно
1.35.	Финал спартакиады молодежи	4-6	до 60 включительно
1.36.	Финал спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	2-3	до 60 включительно
1.37.	Первенство России (старшие юноши)	4-6	до 50 включительно
1.38.	Финал спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6	до 50 включительно
1.39.	Зачисление в государственное училище (колледж) олимпийского резерва		до 50 включительно
1.40.	Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	1-6	до 50 включительно
1.41.	Чемпионаты и первенства субъектов Российской Федерации	1-6	до 50 включительно
<b>2. В командных игровых видах спорта</b>			
2.1.	Олимпийские игры	1	до 200 включительно
2.2.	Чемпионаты мира	1	до 200 включительно
2.3.	Чемпионат Европы	1	до 200 включительно
2.4.	Олимпийские игры	2-6	до 150 включительно
2.5.	Чемпионат мира	2-3	до 150 включительно
2.6.	Чемпионат Европы	2-3	до 150 включительно
2.7.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	до 120 включительно
2.8.	Чемпионат России	1-3	до 75 включительно
2.9.	Первенство России	1-2	до 75
2.10.	Финал спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	до 75 включительно
2.11.	Чемпионат России	4-6	до 50 включительно
2.12.	Первенство России	3-4	до 50 включительно
2.13.	Финал спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	2-3	до 50 включительно
2.14.	Чемпионаты и первенства субъектов Российской Федерации	1-2	до 50 включительно
2.15.	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		до 50 включительно
2.16.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:		до 100 включительно
2.16.1	молодежный состав сборной		до 75 включительно
2.16.2	юношеский состав сборной		до 50 включительно