

**Муниципальное бюджетное Учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа №1»**

Согласовано

Председатель Совета трудового коллектива
МБУ ДО «ДЮСШ №1»

Е.А. Петрук
« 08 » октября 2024г.

Утверждаю

И.о. директора МБУ ДО «ДЮСШ №1»

А.В. Вершигор
Приказ № 307-д от « 30 » октября 2024г.

Рассмотрено и принято
на общем собрании трудового коллектива
МБУ ДО «ДЮСШ №1»
Протокол № 9 от « 08 » октября 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа №1
(МБУ ДО «ДЮСШ №1»)**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №1», (далее по тексту - Положение, Учреждение, работники), разработано в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом от 06.10.2013 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», законом Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании», постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением правительства Тульской области от 27.11.2017г. №571 «О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные правовые акты Тульской области в сфере образования», постановлением администрации муниципального образования город Алексин от 26.07.2018 № 1614 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных организаций города Алексина, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением администрации муниципального образования город Алексин от 27.06.2024 г. № 1328 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Алексина, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями) и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

2. Оплата труда работников в Учреждении формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической работы) (далее – ставка), повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам, надбавку за специфику работы в

Учреждении, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являющимися обязательными для включения в трудовой договор.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Размеры должностных окладов, ставок работников Учреждения, занимающих педагогические должности, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
2 квалификационный уровень - тренер-преподаватель; инструктор-методист	18 370,0
3 квалификационный уровень - старший тренер-преподаватель	18 893,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень – руководитель структурного подразделения	20 297,0

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

Должностной оклад, ставка работников Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общетраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень - секретарь	8 064,0
должности, отнесенные к ПКГ «Общетраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень - диспетчер	11 217,0

3. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности	Размер окладов, рублей
Специалист по закупкам	14 036,0

4. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень - дворник, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, вахтер	7 391,0

5. В Учреждении устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам, должностным окладам, ставкам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке;
- повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке по Учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу, должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера оклада, должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке не образует новый оклад, должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, устанавливаемых как в процентном отношении, так и в абсолютной величине к окладу, должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 6-10 настоящего Положения.

6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке устанавливается конкретному работнику с учетом сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам Учреждения не носит обязательный характер.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке работника устанавливается на 12 месяцев /9 месяцев /6 месяцев /3 месяца / 1месяц.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке производятся ежемесячно или по истечению текущего месяца в следующем за фактически отработанное время работником.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке - до 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, должностному

окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителем Учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в Учреждении.

Показатели для установления размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу

Показатели		Персональный коэффициент	Основание
1.	Молодому специалисту - первый и второй год; - третий год	0,5 0,3	Ксерокопии документов об образовании, приказ
2.	Вновь поступившим педагогическим работникам за первый-третий год работы в учреждении, не являющихся «молодыми специалистами»	0,3	Ксерокопии документов об образовании, приказ
3.	Тренеру-преподавателю (в том числе старшему тренеру-преподавателю), инструктору-методисту за личные награды, почетные звания, знаки: - отличник физической культуры и др. - орден трудовой славы - мастер спорта - медаль К. Д. Ушинского	0,1 0,2 0,2 0,2	Подтверждающие документы (копии).
4.	Работнику: за оперативное и качественное выполнение заданий администрации, и вышестоящего руководства	до 0,5	Приказы, устные и письменные распоряжения администрации ДЮСШ.
	высокий уровень исполнительской дисциплины,	до 2,5	Служебные записки от заместителей директора курирующих направления деятельности по ДЮСШ.
	выполнение особо важных, срочных работ (в зависимости от сложности)	до 1,0	
5.	Специалисту по закупкам - напряженность и сложность работы в сфере закупок - оперативное и качественное исполнение заявок по закупкам -отсутствие правонарушений нормативно-правовых документов в сфере закупок	до 1,0 до 1,0 до 1,5	Выплачивается по приказу. Внутришкольный контроль. Отсутствие предписаний, административных протоколов надзорных и других проверяющих органов в течении месяца
6.	За работу в особых условиях: особый режим работы (перенос перерыва на обед, разрыв рабочего времени, и др. изменения в режиме рабочего дня), работу в неблагоприятных климатических условиях	до 2,7	Справка о выполненной работе работником
7.	Дворнику за работу в особых условиях труда: - зимний период (уборка снега, уничтожение сосулек, наледи); - весенний период (подготовка клумб); - осенний период (уборка листвы)	до 2,0 до 1,0 до 1,5	Служебная записка зам. директора по АХР
8.	Педагогическому работнику за напряженность связанную с повышением квалификации непосредственно по специальности, а также по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне	0,2	Свидетельство об образовании, о прохождении курсов повышения квалификации или другие подтверждающие документы

9.	Педагогическому работнику , прошедшему переподготовку по смежной профессии (учитель физкультуры, инструктор методист и другие в области физкультуры и спорта)	0,3	Документ об образовании
10.	Тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю: - за работу в группах, где обучаются дети из неблагополучных семей, групп риска, состоящих на учете ПДН, КДН (за 6 месяцев, 12 месяцев)	0,1 за 1 обучающегося	Социальный паспорт группы
11.	Педагогическому работнику за непосредственное участие в реализации национальных проектов участие в национальных проектах города, области, программах развития (по факту)	до 0,5	Соответствующая документация по проектным программам
12.	Работникам за бесконфликтную работу (выплачивается раз в полгода)	до 0,2	Служебная записка зам. директора по УВР, зам. директора по АХР
13.	Работнику в период подготовки школы к новому учебному году	до 0,5	Служебная записка зам. директора по АХР
14.	Педагогическому работнику , ответственному за развитие и внедрение, популяризацию тестирования ВФСК ГТО для детей и взрослых. За развитие и внедрение, популяризацию ВФСК ГТО в широкие массы населения по видам спорта (стрельба, плавание, самооборона, силовые виды и т.д.)	0,5	Приказ «О назначении ответственных лиц»
15.	Тренеру-преподавателю (в том числе старшему тренеру-преподавателю) за высокие достижения обучающихся: - мастер спорта; - кандидат в мастера спорта; - 1 разряд	0,25 0,2 0,15	Отраслевой приказ, первично устанавливается ППК с учетом результатов обучающихся. Срок действия: мастер спорта – в период обучение; кандидат в мастера спорта, 1 разряд - на период действия разряда, далее при официальном подтверждении (в период обучения). Служебная записка зам. директора по УВР
16.	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач: - молодому специалисту - другим работникам (выплачивается раз в год)	до 0,3 до 0,2	Служебная записка зам. директора по УВР, зам. директора по АХР
17.	Факторы, влияющие на снижение персонально повышающего коэффициента Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.п., за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на тренерских, педагогических советах, совещаниях, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению)	0,1	Административный контроль (приказ, справка, служебная записка)

7. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

8. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам Учреждения, указанным в пункте 1 раздела 2 настоящего Положения, работникам Учреждения (структурного подразделения), в следующих размерах:

- при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» – 0,2;

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

- при наличии первой квалификационной категории – 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист», устанавливается при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности.

9. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке, за почетные звания, почетные знаки (значки), ведомственные знаки отличия педагогическим работникам, руководителю, заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, заместителям руководителя структурного подразделения Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом:

1) почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания) – в размере 0,2;

2) почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» (со дня присвоения почетного звания) – 0,15;

3) почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудные знаки союзных республик бывшего Союза ССР; другие почетные звания, нагрудные знаки Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (со дня присвоения почетного звания, награждения) – 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Руководителю Учреждения повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается руководителем Учреждения.

10. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам устанавливается в размере 0,10 на срок до получения квалификационной категории, но не более, чем на 3 года.

Понятие молодой специалист устанавливается Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании».

11. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

12. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

13. Особенности оплаты труда педагогических работников устанавливаются приложением №4 к настоящему Положению.

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Учреждения определяется органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее - учредитель) в соответствии с отнесением Учреждения к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Учреждения.

Порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителя и объемные показатели деятельности Учреждения предусмотрены приложением №5 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определен приложением №6 к настоящему Положению.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в зависимости от направления деятельности Учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

2. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Руководителю Учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям руководителя Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

3. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и согласованным с Тульской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя Учреждения могут быть установлены руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения.

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к окладам, должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения, которые осуществляются за счет средств бюджета Тульской области, средств бюджета муниципального образования город Алексин, средств от приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в Учреждении.

Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается ежегодно на основании расчета средней заработной платы работников основного персонала Учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя Учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одной и более одной ставке (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

8. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя Учреждения производится с учетом изменения объемных показателей.

9. При создании нового Учреждения и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения для определения должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется учредителем.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (заведование спортивным залом, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентном отношении от должностного оклада (тарифной ставки), так и в абсолютной величине.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.1. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику приказом руководителя Учреждения при расширении зон обслуживания на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, заместителя руководителя Учреждения.

3.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором на основании приказа руководителя.

4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности (максимальный размер устанавливается с учетом сложности и качества выполнения работ):

	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, ответственным лицам	Размер доплаты
1.	Ответственному за ведение архива <i>(полная сумма выплачивается при условии выполнении требований по ведению документов и оформлению)</i>	до 30%
2.	Ответственному за напряженность и сложность, связанную с выполнением работ по: - ведению кадровой документации, (ведению учета личного состава работников, личных дел); - заполнению трудовых книжек; - предоставлению отчетов в пенсионный фонд и центр занятости, воинский учет <i>(полная сумма выплачивается при условии своевременного выполнения требований по ведению документов и оформлению)</i>	до 50%
3.	Ответственному за программно-техническое сопровождение компьютеров и др. оргтехники	2000 руб.
4.	Начальнику лагеря труда и отдыха, руководителю трудового отряда	до 3000 руб. (единовременно)
5.	За ведение школьного сайта <i>(выплачиваются в полном объеме при выполнении нормативных требований по ведению сайта)</i>	до 50 %
6.	За ведение автоматизированной системы «Сетевой Город. Образование» <i>(выплачиваются в полном объеме при выполнении нормативных требований по ведению сайта)</i>	до 60 %
7.	Ответственному за работу по подготовке и ведению документации по вопросам охраны труда <i>(полная сумма выплачивается при условии выполнении требований по ведению документов)</i>	до 20 %
8.	Ответственному за работу по подготовке и ведению документации по охране жизни и безопасности обучающихся <i>(полная сумма выплачивается при условии выполнении требований по ведению и оформлению документов)</i>	до 20 %
9.	Ответственному за работу по подготовке и ведению документации по антитеррористической безопасности <i>(полная сумма выплачивается при условии выполнении требований по ведению документов и оформлению)</i>	до 20 %
10.	Ответственному за работу по подготовке и ведению документации по пожарной безопасности <i>(полная сумма выплачивается при условии выполнении требований по ведению и оформлению документов)</i>	до 20 %

11.	Ответственному за ведение АИС «Навигатор»	до 50 %
12.	Ответственному за ведение гос.публика Учреждения в ВКонтакте	до 15%
13.	Исполнение обязанности секретаря на собраниях, педсоветах, других заседаниях (<i>полная сумма выплачивается при условии своевременного оформления протоколов заседаний и других материалов по собраниям, советам</i>)	500 р.
14.	Исполнение обязанностей секретаря антикоррупционной комиссии, апелляционной комиссии (прием детей) (<i>полная сумма выплачивается при своевременном, аккуратном оформлении протоколов.</i>)	до 10 %
15.	Исполнение обязанностей председателя, секретаря, членов комиссии по стимулирующим выплатам: - председатель, секретарь комиссии (<i>полная сумма выплачивается при своевременном, аккуратном оформлении протоколов</i>) - члены комиссии	1000 руб. 500 руб.
16.	За заведование спортивным залом (<i>ежемесячная выплата при отсутствии замечаний</i>)	15%
17.	Ведение официального сайта https://bus.gov.ru/	2000 руб.
18.	За судейство и секретарство при тестировании ВФСК ГТО	500 р.
19.	За выполнение работы, оказание помощи при подготовке и проведении тестирования ВФСК ГТО (подготовка и доставка оборудования, инвентаря и т.д.): - на места тестирования в черте города Алексин - на места тестирования за черту города Алексин (сельская местность)	250 руб. 500 руб.
20.	За работу по межмуниципальному взаимодействию по ГТО	до 30 %
21.	Педагогическим и административным работникам: - за организацию работы совета родителей, совета обучающихся, на уровне группы (групп одного тренера на уровне отделения); - за организацию работы государственного общественного управления в ДЮСШ (в зависимости от организационной работы и документации)	до 30 % до 40 %
22.	Работнику, имеющему юридическое образование за юридическое сопровождение деятельности ДЮСШ (согласование договоров, должностных инструкций, их учет и выдача и другое)	до 50 %
23.	Работнику, занимающемуся озеленением территории с марта по сентябрь	до 40 %
24.	Работнику из числа обслуживающего и технического персонала (слесарные, штукатурные, малярные, монтажные, электро-монтерные и т.д.) за профессиональное мастерство	до 70%
25.	Рабочему по комплексному обслуживанию зданий и сооружений за увеличение объема работы в период подготовки школы к новому учебному году	до 30 %
26.	Представителю на региональных, межрегиональных, всероссийских соревнованиях по факту выезда (заявка, отчет о соревнованиях, фотоотчет, протоколы, предоставление информации для сайта), выплачивается максимальная сумма <i>при условии своевременной сдачи материалов</i>	до 1000 руб.
27.	За сопровождение обучающихся на региональные, зональные и другие соревнования по факту выезда	700 руб.
28.	Тренеру-преподавателю за дополнительную подготовку обучающихся, сверх учебной программы и учебного плана по смежному виду спорта (например: самбо и вольная борьба; легкая атлетика и волейбол и т.д.). В зависимости от результативности участия в спортивных соревнованиях	до 30 %
29.	Выполнение работ по ремонту мягкого инвентаря, мячей, специального спортивного оборудования <i>в свободное от основной работы время</i> (в зависимости от объемов)	до 30 %
30.	За выполнение работ по хореографическому сопровождению учебно-тренировочных занятий в отделении художественной	

	гимнастике: (в зависимости от какого количества групп) 1-2 группы 3-4 группы 5 и более	10 % 15 % 20 %
31.	За выполнение работ по музыкальному сопровождению учебно-тренировочных занятий в отделении художественной гимнастике	10 %
32.	За выполнение работы по наставничеству (ежемесячно, на период наставничества)	до 20 %
33.	За выполнение работы по подготовке и оформлению материалов по итогам спортивных соревнований в прессу	до 20 %
34.	За выполнение работы по связям с общественностью	до 20 %
35.	Педагогическому работнику, ответственному за развитие и внедрение, популяризацию тестирования ВФСК ГТО в широкие массы населения по видам спорта (стрельба, плавание, самооборона, силовые виды и т.д.)	до 50%

5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников Учреждения для установления доплаты за работу в ночное время:

Должность	Размер доплаты, %
Сторож	50%

6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

9. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться на учебный год или производиться за месяц, 3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев и выплачиваться ежемесячно или по истечению текущего месяца в следующем.

10. Решение о снижении размера выплат, а также их отмены принимается руководителем Учреждения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством и оформляется приказом по согласованию с представительным органом работников.

11. Компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительной работы;
- снижение качества работы, за которую были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены выплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не были осуществлены данные работы.

12. Установление выплат компенсационного характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда

работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

13. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, согласованным с представительным органом работников Учреждения, принятыми в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;
- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя), их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Условия и порядок предоставления выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Учреждения устанавливаются нормативным правовым актом Правительства Тульской области.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Учреждении, в следующем порядке:

- заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;
- другим работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Решение Комиссии вводится в действие приказом руководителя Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся из средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, а также выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться за счет фактически сложившейся экономии по фонду оплаты труда по итогам календарного года.

В случае наличия не использованных средств стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам календарного года они могут быть перераспределены внутри определенной категории работников или использованы для другой категории работников.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно, по истечению 3;6;9 месяцев, и могут определяться по итогам работы за учебный год, или по отдельным показателям – за текущий месяц, три месяца, шесть месяцев, девять месяцев.

Выплаты устанавливаются как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютной величине, и рассчитывается за фактическое отработанное время.

Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированной частью заработной платы, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда Учреждения.

3. Премияльные выплаты по итогам работы с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- своевременность и полноту подготовки отчетности.

4. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения (вид, размер и условия данной выплаты представлены в таблице №1 и в настоящем положении);

Таблица №1

Показатели		Размер стимулирующей выплаты в % от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы	Основание
1.	Техническому персоналу и другим работникам ДЮСШ за экстренное устранение аварийных ситуаций	до 200%	Служебная записка зам. директора по УВР

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения (вид, размер и условия данной выплаты представлены в таблице №2 и в настоящем положении);

Таблица №2

Показатели		Размер стимулирующей выплаты в % от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы	Основание
1.	Работникам учреждения за повышение авторитета, имиджа Учреждения		Наличие подтверждающих документов (служебные записки, грамоты)

	- личное участие в общественной жизни, мероприятиях разного уровня (кроме тренера-преподавателя) - при наличии призовых мест	до 15% до 30%	
2.	Тренерам-преподавателям за участие обучающихся МБУ ДО «ДЮСШ №1» в официальных соревнованиях различного уровня - региональные - ЦФО -Всероссийские	до 5 % до 10 % до 15 %	Наличие подтверждающих документов (служебные записки зам. директора по УВР, положения о соревнованиях, выписки из протоколов)

- непосредственное участие в реализации национальных проектов (вид, размер и условия данной выплаты представлены в таблице №3 и в настоящем положении).

Таблица №3

Показатели		Размер стимулирующей выплаты в абсолютной величине, руб.	Основание
1.	Работникам учреждения за непосредственное участие в реализации комплекса ГТО (входит в состав федерального проекта «Спорт-норма жизни», который является частью нац. проекта «Демография»): личная награда - знак отличия ГТО по градации: - золото - серебро - бронза	1500 руб. 1000 руб. 500 руб.	Приказ о присвоении знака отличия, удостоверение

6. Выплаты стимулирующего характера за установленный период выплачиваются по итогам работы внутри определенной категории работников Учреждения с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения

Показатели для установления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДЮСШ №1»

Инструктор-методист

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов	Основание
1	2	3	4
1. Соблюдение регламентов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями	1.1. Качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией -высокий уровень -средний уровень -ниже среднего уровень <i>по итогам 6, 12 месяцев</i>	3 2 1	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)
2.Соблюдение установленных сроков выполнения работ	2.1.Качественное ведение документации (журналы занятий, планы работы, методический материал, оформление методического стенда, материалы на аттестацию по тренерам преподавателям, материалы по педагогическому опыту) - документация соответствует всем требованиям и отличается	3	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)

	творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления; - документация соответствует предъявленным требованиям; - документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации к оформлению, содержанию; - своевременное предоставление запрашиваемых документов. <i>по итогам 6,12 месяцев</i>	2 1 2		
3.Отсутствие обоснованных жалоб	3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся работников, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций, недостатков или нарушений организации работы <i>ежемесячно</i>	2	Журнал обращений граждан с жалобами	
4.Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	4.1.Проведение методических занятий	4	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)	
	4.2. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах -муниципального уровня - региональный уровень <i>по результатам выступления</i>	3 5	Внутришкольный контроль (Тренер-преподаватель оформляет материалы и сдает ЗДУВР)	
	4.3. Проведение мастер-классов на - региональном уровне - муниципальном уровне	4 3	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)	
	4.4.За качественное методическое сопровождение: спортивных соревнований, проведение тестирований <i>ежемесячно</i>	5	Приказ Министерства образования и науки, Министерства спорта, управления образования, комитета по культуре молодежной политике и спорту Отчеты о проведении соревнований.	
	4.4.1. Региональный уровень (областная лига (ТЮБЛ) (б/б): -главный судья -главный секретарь -судья	7 6 5		
	4.4.2. Межрегиональный уровень, матчевые встречи, турниры (х/г, самбо): -главный судья -главный секретарь -судья	7 6 5		
	4.4.3. Матчевая встреча, муниципальные соревнования (л/а, б/б): -главный судья -главный секретарь -судья	5 5 2		
	4.4.4. Первенство ДЮСШ (все виды спорта) -главный судья -главный секретарь -судья	3 3 1		
	4.5. Методическое сопровождение показательных выступлений: -на уровне ОУ -муниципальном уровне <i>ежемесячно</i>	2 5		Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка, отзывы, письма)

	<p>4.6. За качественную организацию и методическое сопровождение УТС оздоровление обучающихся: - лагерь дневного пребывания (воспитатель), - многодневный туристический поход - Учебно-тренировочные сборы (осенние, весенние каникулы) по факту</p>	<p>до 4 до 4 до 4</p>	<p>Внутришкольный контроль Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка, отзывы, письма)</p>
	<p>4.7. Личные достижения и профессиональный рост методиста, инструктора методиста: 4.7.1. Участие в профессиональных конкурсах разного уровня: - муниципальный - региональный - федеральный по факту 4.7.2. Победителям и призерам профессиональных конкурсов разного уровня: - муниципальный победитель призер - региональный победителям призер - федеральный победитель призер по факту 4.7.3. Личное участие в спортивных соревнованиях разного уровня: - муниципальный - региональный - федеральный по факту</p>	<p>5 7 10 10 5 15 10 20 15 5 10 15</p>	<p>Административный контроль (приказ, справка, служебная записка); наградные материалы</p>
	<p>4.8. Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности: - школьный - муниципальный - региональный - всероссийский - международный</p>	<p>2 3 4 5 6</p>	<p>Копии грамот, приказы и другие наградные материалы.</p>
	<p>4.9. Наличие опубликованных статей, научных публикаций в т.ч. на сайте ДЮСШ, на интернет-сайтах, имеющих соответствующий гриф, выходные данные, логотип школы: - муниципальный - региональный - всероссийский - международный</p>	<p>1 2 3 4</p>	<p>Титульный лист печатного издания, страницы содержание.</p>
	<p>4.10. Пополнение методическими материалами страниц школьного сайта</p>	<p>3</p>	
5. Факторы влияющие на снижение стимулирующих выплат	<p>- несвоевременное предоставление отчетов</p>	<p>-5</p>	<p>Административный контроль (приказ, справка, служебная записка);</p>

Тренер-преподаватель (включая старшего тренера-преподавателя)

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов	Основание	Примечание
1	2	3	4	5
1. Соблюдение регламентов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями	1.1.Посещаемость учебно-тренировочных занятий обучающимися: -100% -75% -50% <i>по итогам 6, 12 месяцев</i>	4 3 1	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской
	1.2. Сохранность контингента - 95% и выше - 80-95% - менее 80% <i>по итогам 12 месяцев</i>	10 5 0		
2.Соблюдение установленных сроков выполнения работ	2.1.Качественное выполнение работ: - Своевременное предоставление информации для размещения её на сайте школы (каникулы-онлайн, заметки); - Работа в «Сетевом городе»; - Создание и ведение «Личной страницы»; - Своевременное качественное ведение документации. <i>ежемесячно</i>	3 3 1 3	Административный контроль (приказ, справка, служебная записка)	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской
3.Отсутствие обоснованных жалоб	3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций на занятиях, недостатков или нарушений организации <i>ежемесячно</i>	2	Журнал обращений граждан с жалобами	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской
4.Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	4.1.Проведение открытых занятий <i>ежемесячно</i>	4	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской
	4.2. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах муниципального уровня <i>по результатам выступления</i>	3	Внутришкольный контроль (Тренер-преподаватель оформляет мат-лы и сдает ЗДУВР)	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской (учитывается каждое выступление по разным темам)
	4.3. Проведение мастер-классов на - региональном уровне - муниципальном уровне - школьном уровне	5 3 2	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской (учитывается каждый мастер-класс по разным темам)
	4.4. Подготовка и проведение показательных выступлений: - на уровне ОУ - муниципальный уровень	2 5	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка, отзывы, письма)	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской

				(учитывается каждое выступление)
4.5. За качественную организацию и проведение спортивных соревнований: <i>ежемесячно</i>			Приказ Министерства образования и науки, Министерства спорта, управления образования, комитета по культуре молодежной политике и спорту. Отчеты о проведении соревнований. Приказ ДЮСШ и отчет о проведении соревнований	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской (засчитывается факт проведенного судейства или секретарства, вне зависимости от количества дней)
-главный судья	3			
-главный секретарь	3			
-судья	1			
4.6. Результативность участия в спортивных соревнованиях разного уровня: <i>ежемесячно</i>			Документальное подтверждение, приказ	Итоговая сумма баллов исчисляется исходя из статуса соревнований (в учет идет самое высокое по статусу соревнование в месяце) и факта наличия у обучающегося, либо команды, призового места
- Всероссийские, зональные (официальные соревнования)	10		Наградные материалы (грамоты), протоколы, выписки из протоколов, служебная записка ЗДУВР	
- Межрегиональные (официальные соревнования)	8			
- Региональные (первенство Тульской области)	7			
- Матчевые встречи, турниры (г. Москва, Тула, Калуга и т.п.)	5			
- Муниципальные	3			
<i>При переходе обучающихся от одного тренера к другому: от заработанных баллов 1-ый год обучения засчитываются обоим тренерам по 50%; 2-ой год обучения первому тренеру 30%; 3-ий год обучения первому тренеру 10%; последующие годы действующему тренеру 100%</i>			Приказ о переводе обучающегося в другую группу, наградные материалы, протоколы	
4.7. За подготовку спортсмена, вошедшего в состав сборной:	Не более 10 баллов		Документальное подтверждение, приказ	
-ЦФО	10			
-Тульской области	8			
<i>по факту</i>				
4.8. За качественную организацию и проведение УТС, оздоровление обучающихся:			Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка отзывы, письма)	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской и представленными документами
-лагерь дневного пребывания (воспитатель),	4			
-многодневный туристический поход	4			
-Учебно-тренировочные сборы (осенние, весенние, летние каникулы)	4			
<i>по факту</i>				
4.9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, с заинтересованными организациями и ведомствами:			Внутришкольный контроль Справка-отзыв ЗДУВР, родителей, материалы выступлений	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской

	- проведение совместных детско-взрослых дел, событий - качественная подготовка и выступление на родительских собраниях, лекториях, Совете ДЮСШ, и т. д. <i>по факту</i>	2 1		
	4.10. Личные достижения и профессиональный рост тренера-преподавателя: 4.10.1. Участие в профессиональных конкурсах разного уровня: - муниципальный - региональный - федеральный <i>по факту</i> 4.10.2. Победителям и призерам профессиональных конкурсов разного уровня: - <i>муниципальный</i> победитель призер - <i>региональный</i> победителям призер - <i>федеральный</i> победитель призер <i>по факту</i> 4.10.3. Личное участие в спортивных соревнованиях, мероприятиях разного уровня: - муниципальный - региональный - федеральный <i>по факту</i>	5 7 10 10 5 15 10 20 15 5 7 10	Административный контроль (приказ, справка, служебная записка); наградные материалы	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии с представленными документами
	4.11. Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности: - школьный - муниципальный - региональный - всероссийский - международный	2 3 4 5 6	Копии грамот, приказы и другие наградные материалы.	
	4.12. Наличие опубликованных статей, научных публикаций в т.ч. на интернет-сайтах, имеющих соответствующий гриф, выходные данные, логотип школы: - муниципальный - региональный - всероссийский - международный	1 2 3 4	Титульный лист печатного издания, страницы содержание, документальное подтверждение.	
5. Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат	5.1. Перечень факторов: Наличие случаев травматизма	-5	Административный контроль (приказ, справка, служебная записка)	
	Обоснованные жалобы со стороны родителей	-5		
	Несвоевременное предоставление отчетов, журналов учета групповых занятий	-5		
	Ненадлежащий контроль за выполнением обучающими правил внутреннего трудового распорядка	-5		

Максимальное количество баллов – 125

Заместитель директора, руководитель структурного подразделения

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное кол-во баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5	6
1. Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования					
1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы по вопросам, находящимся в компетенции заместителя директора	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 02.05.2006 №59-ФЗ	Да/нет	2	Отсутствие жалоб, обоснованность которых официально подтверждена – 2 балла. Наличие жалоб, обоснованность которых официально подтверждена – 0 баллов.
2	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Наличие возбужденных дел об административных правонарушениях	Да/нет	3	Отсутствие принятых решений об административных наказаниях – 3 балла. Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов.
3	Выполнение объема муниципального задания по видам предоставляемых услуг (по компетенции)	% выполнения муниципального задания	95-100%	3	100% - 3 балла. От 95% до 99% - 1 балл. Менее 95% - 0 баллов. Методика расчета: $(A/B) \times 100\%$, где А – объем выполненного муниципального задания. В – объем муниципального задания по плану.
4	Готовность к новому учебному году	Акт приемки	Да/нет	2	Наличие акта о приемке, подписанного до начала учебного года без замечаний – 2 балла. Наличие акта о приемке, подписанного до начала учебного года с замечаниями – 0 баллов.
5	Обеспечение достижения динамики примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента РФ	Ежемесячные отчеты	Да/нет	2	Обеспечение достижения динамики примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников – 2 балла. Не обеспечение достижения динамики примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников – 0 баллов.
2. Функционирование системы государственно-общественного управления					
6	Результаты участия органов государственно-общественного управления в решении актуальных задач функционирования и развития организации (по	Протоколы заседаний органов государственно-общественного управления	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	2	Соответствие содержания протоколов заседаний органов государственно-общественного управления организации и периодичности их

	компетенции)		организации		<p>заседаний, установленному локальным актом порядку – 2 балла.</p> <p>Не соответствие содержания протоколов заседаний органов государственного общественного управления организации и периодичности их заседаний, установленному локальным актом порядку – 0 баллов.</p>
3. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг					
7	Рейтинг организации по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	1-3 места в рейтинге по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности в организации	1-3 места	3	1-3 места в рейтинге по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности в организации – 3 балла. 4 место и ниже в рейтинге по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности в организации – 0 баллов.
4. Информационная открытость					
8	Трансляция опыта деятельности организации для управленческого сообщества на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровне	Организация и проведение мероприятий	Да/нет	3	Организованы и проведены мероприятия: на региональном, федеральном, международном уровне – 3 балла, на муниципальном уровне - 2 балла. Мероприятия не организованы - 0 баллов.
9	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества через участие руководителя в форумах, конференциях, конкурсах, «круглых столах»	Выступление руководителя с докладом на мероприятии	Да/нет	3	Выступление руководителя с докладом на мероприятии: регионального, федерального, международного уровня – 3 балла, муниципального уровня – 2 балла. Отсутствие выступления руководителя с докладом - 0 баллов.
5. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних					
10	Охват обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, организованными формами отдыха в каникулярное время	Количество обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	Да/нет	2	100% обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, охвачены организованными формами отдыха в каникулярное время - 2 балла. Менее 100% обучающихся, состоящих

					<p>на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, охвачены организованными формами отдыха в каникулярное время - 0 баллов.</p> <p>Методика расчета: $A/V \times 100\%$, где А – количество обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, охваченных организованными формами отдыха в каникулярное время, В - количество обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, в организации.</p>
11	<p>Организация работы по профилактике неблагоприятных явлений в детской и подростковой среде (саморазрушающее поведение, экспериментирование и злоупотребление ПАВ, агрессия, жестокость и насилие, асоциальное поведение, экстремизм и ксенофобия и др.)</p>	<p>Количество детей, которым оказана помощь</p>	<p>Не менее 30 за учебный год</p>	3	<p>Не менее 30 детей, которым оказана помощь по профилактике неблагоприятных явлений в детской и подростковой среде за учебный год – 3 балла.</p> <p>Менее 30 детей, которым оказана помощь по профилактике неблагоприятных явлений в детской и подростковой среде за учебный год – 0 баллов.</p>
6. Реализация социокультурных проектов					
12	<p>Реализация социально-значимых проектов, в т.ч. в рамках детских (молодежных) общественных организаций (объединений), общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников»</p>	<p>Наличие и размещение на официальном сайте организации отчета о работе по реализации социально-значимых проектов</p>	<p>Отчет о не менее 10 проектах за учебный год</p>	2	<p>Наличие и размещение на официальном сайте организации отчета о работе по реализации не менее 10 социально-значимых проектов за учебный год – 2 балла.</p> <p>Наличие и размещение на официальном сайте организации отчета о работе по реализации менее 10 социально-значимых проектов за учебный год – 0 баллов.</p>
7. Кадровый потенциал					
13	<p>Привлечение молодых специалистов</p>	<p>Доля молодых педагогов (до 35 лет) в общей численности педагогического персонала (в соответствии со статистическими отчетами)</p>	<p>20-30%</p>	3	<p>30% и более – 3 балла.</p> <p>От 20 до 29% - 2 балла.</p> <p>Менее 20% - 0 баллов.</p> <p>Методика расчета: $A/V \times 100\%$, где А – количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, работающих в организации, В - количество</p>

					педагогических работников, работающих в организации
14	Организация наставничества	Наличие плана работы и отчета о его реализации	Да/нет	2	Наличие плана работы и отчета о его реализации – 2 балла. Отсутствие плана работы и отчета о его реализации – 0 баллов.
15	Реализация в организации мероприятий, направленных на повышение профессионального уровня педагогических работников	Доля педагогических работников, имеющих квалификационные категории	%	3	80% и более - 3 балла. От 60 до 79% - 2 балла. От 50 до 59% - 1 балл. Менее 50% - 0 баллов. Методика расчета: $A/V \times 100\%$, где А – количество педагогических работников, работающих в организации и имеющих квалификационные категории, В - количество педагогических работников, работающих в организации
16	Создание условий по участию педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Наличие педагогов, принявших участие в очных региональных, всероссийских, международных конкурсах педагогического мастерства	Да/нет	3	Наличие педагогов-победителей очных региональных, всероссийских, международных конкурсов – 3 балла. Наличие педагогов - призеров очных региональных, всероссийских, международных конкурсов – 2 балла. Наличие педагогов, принявших участие в очных региональных, всероссийских, международных конкурсах – 1 балл. Отсутствие педагогов, принявших участие в очных региональных, всероссийских, международных конкурсах – 0 баллов.
17	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровне	Количество организованных и проведенных мероприятий	Да/нет	3	Организованы и проведены: 3 и более мероприятия – 3 балла. менее 3 мероприятий – 1 балл. Мероприятия не проводились – 0 баллов.
8. Организация работы с одаренными детьми					
18	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие и размещение на официальном сайте организации программ, направленных на работу с одаренными детьми, и отчета об их реализации	Да/нет	2	В организации имеются программы, направленные на работу с одаренными детьми, и отчет об их реализации (информация размещена на официальном сайте организации) –

					2 балла. Отсутствие в организации программ, направленных на работу с одаренными детьми или в организации имеются программы, направленные на работу с одаренными детьми, и отчет об их реализации, но информация не размещена на официальном сайте организации – 0 баллов.
19	Наличие обучающихся, получивших звание «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», спортивный разряд «Кандидат в мастера спорта России» (в соответствии с компетенцией)	Количество обучающихся	Да/нет		2 балла за каждого обучающегося. Методика расчета: $2xA$, где А – количество обучающихся, получивших звание «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», спортивный разряд «Кандидат в мастера спорта России», в течение учебного года.
20	Наличие обучающихся, получивших 1-й спортивный разряд (в соответствии с компетенцией)	Количество обучающихся	Да/нет		0,5 балла за каждого обучающегося. Методика расчета: $0,5xA$, где А – количество обучающихся, получивших 1-й спортивный разряд, в течение учебного года.
21	Наличие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами конкурсов, фестивалей творческой, технической направленности в соответствии с приказом и подготовленных педагогами организации	Наличие/отсутствие	Да/нет	6	Наличие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами (1-3 места): - на всероссийском, международном уровне – 3 балла, - на региональном уровне – 2 балла, - на муниципальном уровне – 1 балл. Отсутствие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами (1-3 места) – 0 баллов.
9. Создание условий по сохранению и укреплению здоровья детей					
22	Реализация программ, направленных на здоровьесбережение	Наличие и размещение на официальном сайте организации программ, направленных на здоровьесбережение, и отчета об их реализации	Да/нет	2	В организации имеются программы, направленные на здоровьесбережение, и отчет об их реализации (информация размещена на официальном сайте организации) – 2 балла. В организации отсутствуют программы, направленные на здоровьесбережение или в организации имеются

					программы, направленные на здоровьесбережение, и отчет об их реализации, но информация не размещена на официальном сайте организации – 0 баллов.
23	Участие заместителя директора, руководителя структурного подразделения в летней оздоровительной кампании: - организация деятельности лагерей с дневным пребыванием обучающихся;	Наличие/отсутствие	Да/нет	9	Наличие в организации лагерей с дневным пребыванием обучающихся – 3 балла. Отсутствие в организации лагерей с дневным пребыванием обучающихся – 0 баллов.
	- организация многодневных походов;				Организовано не менее 2 многодневных походов – 3 балла. Организовано менее 2 многодневных походов – 0 баллов.
	- организация временного трудоустройства несовершеннолетних.				На базе организации организовано временное трудоустройство 10 и более несовершеннолетних – 3 балла. На базе организации организовано временное трудоустройство от 5 до 9 несовершеннолетних – 1 балл. На базе организации не организовано временное трудоустройство несовершеннолетних – 0 баллов.
24	Обеспечение безопасности обучающихся во время пребывания в организации (в соответствии с компетенцией)	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся во время пребывания в организации	Да/нет	2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся во время пребывания в организации – 2 балла. Наличие случаев травматизма среди обучающихся во время пребывания в организации – 0 баллов.
10. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы					
25	Наличие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов в соответствии с приказом и подготовленных педагогами организации (в соответствии с компетенцией)	Наличие/отсутствие	Да/нет	6	Наличие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами (1-3 места): - на всероссийском, международном уровне – 3 балла, - на региональном уровне – 2 балла, - на муниципальном уровне – 1 балл. Отсутствие обучающихся (в личном первенстве)

					и/или команд, ставших победителями или призерами (1-3 места) – 0 баллов.
26	Доля руководителей структурных подразделений, обучающихся и работников организации сдавших нормы (выполнивших нормативы) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	Доля обучающихся и работников сдавших нормы ВФСК «ГТО»	%	3	70% и выше – 3 балла. От 60 до 69% - 2 балла. От 50 до 59% - 1 балл. Менее 50% - 0 баллов. Методика расчета: $A/V \times 100\%$, где А – количество обучающихся и работников, сдавших нормы (выполнивших нормативы) ВФСК «ГТО», В - количество обучающихся и работников, сдававших нормы (выполнявших нормативы) ВФСК «ГТО»
27	Организация деятельности Центра тестирования ГТО в муниципальном образовании город Алексин на базе организации	Наличие и размещение на официальном сайте организации постановления администрации о наделении полномочиями Центра тестирования ГТО, планов работы, отчетов в т.ч. о проведенных мероприятиях	Да/нет	3	Наличие и размещение на официальном сайте организации постановления администрации о наделении полномочиями Центра тестирования ГТО, планов работы, отчетов в т.ч. о проведенных мероприятиях – 3 балла. Отсутствие на официальном сайте организации постановления администрации о наделении полномочиями Центра тестирования ГТО, планов работы, отчетов в т.ч. о проведенных мероприятиях – 0 баллов.
28	Организация работы спортивных сооружений организации в рамках сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями, проведения спортивных мероприятий для жителей (в соответствии с компетенцией)	Наличие приказа по организации о назначении ответственного. Наличие и размещение на официальном сайте организации планов работы, договоров о взаимодействии, сотрудничестве и т.д., отчетов о проведенных мероприятиях	Да/нет	3	Наличие приказа по организации о назначении ответственного, наличие и размещение на официальном сайте организации планов работы, договоров о взаимодействии, сотрудничестве и т.д., отчетов о проведенных мероприятиях – 3 балла. Отсутствие приказа по организации о назначении ответственного и (или) отсутствие на официальном сайте организации планов работы, договоров о взаимодействии, сотрудничестве и т.д., отчетов о проведенных мероприятиях – 0 баллов.
11. Сохранность контингента					
29	Сохранение контингента	%	95% и выше	3	95% и выше - 5 балла.

	обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам				80-95% - 3 балла Менее 80% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся, переведенных в учебные группы второго, третьего и последующих годов обучения, В - количество обучающихся в группах.
12. Дополнительные показатели					
30	Участие организации в подготовке и проведении массовых муниципальных, региональных мероприятий по заданию учредителя	Количество мероприятий	Да/нет	3	Организованы и проведены 3 и более мероприятий в рамках массовых муниципальных, региональных мероприятий по заданию учредителя – 3 балла. Организованы и проведены менее 3 мероприятий в рамках массовых муниципальных, региональных мероприятий по заданию учредителя – 0 баллов.
31	Расширение спектра дополнительных общеобразовательных программ, предоставляемых в организации и учитывающих перспективные тенденции развития науки, общества, технологий, особенности современного детства	Количество дополнительных общеобразовательных программ	Увеличение в сравнении с предыдущим учебным годом	3	Увеличение количества дополнительных общеобразовательных программ, предоставляемых в организации и учитывающих перспективные тенденции развития науки, общества, технологий, особенности современного детства, в сравнении с предыдущим учебным годом – 3 балла. Уменьшение или сохранение количества дополнительных общеобразовательных программ, предоставляемых в организации, в сравнении с предыдущим учебным годом – 0 баллов.
32.	Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат	-несвоевременное предоставление отчетов	Да/нет		-5

7. Основанием для определения выплат стимулирующего характера является оценочный лист работника Учреждения, с заключением комиссии по стимулирующим выплатам.

На основании оценочного листа (форма и содержание см. таблицу) необходимо произвести подсчёт баллов по каждому работнику Учреждения за работу, выполненную в текущий период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

Оценочный лист

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов	Кол-во набранных баллов за месяц (работник)	Основание	Кол-во набранных баллов за месяц (комиссия)	Примечания
----------	------------	------------------------------	---	-----------	---	------------

8. Утверждение оценочных листов работников Учреждения проводится на заседании Комиссии, с оформлением письменного протокола. В протоколе указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника Учреждения, количество баллов по оценочным листам, согласование представительного органа работников.

9. В случае несогласия с количеством баллов работник в течение пяти дней с момента ознакомления вправе обратиться в письменной форме за разъяснениями в комиссию по назначению выплат стимулирующего характера.

10. Представительный орган работников в течение пяти дней рассматривает письменное обращение работника Учреждения и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник.

11. На основании проведенной оценки достижений работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется и определяется итоговое количество баллов по организации.

12. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д»

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле

$СВ=(Д*Б)$ где:

СВ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику за рассматриваемый период.

13. Размер выплат стимулирующего характера может быть изменен (или выплаты стимулирующего характера не производятся полностью) приказом руководителя Учреждения в следующих случаях:

- если деятельность Учреждения приостановлена по решению суда и (или) осуществлена приостановка действия лицензии, выданной Учреждению на правопедения образовательной деятельности, или ее аннулирование по решению соответствующей организации. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам на основании приказа руководителя Учреждения с момента приостановления деятельности Учреждения до начала функционирования Учреждения в обычном режиме;

- окончания срока их действия;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению);

- наличие дисциплинарных взысканий, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.д.;

- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения;

- наличие листов по временной нетрудоспособности;

- за нахождение работника в отпуске по уходу за ребенком;

- за нахождение работника в длительном отпуске сроком до одного года;

- если отсутствуют или имеется недостаточное количество средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты в текущем финансовом периоде;

- если при работе существенно изменяются показатели, за которые предусмотрены выплаты стимулирующего характера.

7. Другие вопросы оплаты труда

1. Работникам Учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Виды и размеры материальной помощи устанавливаются в абсолютном размере работникам:

- в связи с вступлением в брак – до 3000 рублей;
- в связи с рождением ребенка – до 3000 рублей;
- в связи с предстоящим или проведенным дорогостоящим обследованием и лечением (при предъявлении соответствующих медицинских и иных подтверждающих документов) – до 5000 рублей;
- в связи с тяжелой или продолжительной болезнью работника учреждения, или члена его семьи (муж, жена, дети) – до 5000 рублей;
- в связи со смертью работника Учреждения - членам его семьи (по их письменному обращению), или смертью близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети) – до 10000 рублей (на основании копии свидетельства о смерти);
- в связи с тяжелым материальным положением, вызванным иными вескими причинами, подтвержденными документально – до 5000 рублей;
- к юбилейным датам 45, 50, 55, 60, 65 лет, и так далее каждые 5 лет, со дня рождения – до 5000 рублей.

Размер, оказываемой материальной помощи, а также материальной помощи к юбилейным датам определяется руководителем Учреждения по согласию с представительным органом работников, исходя из реальных возможностей, наличия финансирования, причин нуждаемости в помощи.

Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, на основании письменного заявления руководителя.

2. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающим не менее чем на одну ставку по основной занимаемой должности в Учреждении устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке по основному месту работы за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 рублей и 3000 рублей соответственно.

Указанные доплаты производятся за одну ученую степень по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

Руководителю Учреждения указанные доплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения указанные доплаты устанавливаются руководителем Учреждения.

3. Работникам Учреждения ежегодно выплачивается пособие на санаторно-курортное лечение при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности на день вступления в силу постановления правительства Тульской области от 03.03.2016 №85 «Об утверждении размера, Порядка и условий осуществления выплаты пособия на санаторно-курортное лечение педагогическим и иным работникам муниципальных организаций».

4. Работникам Учреждения один раз в год производится единовременная выплата при

предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада, ставки по основной занимаемой должности в соответствии с приложением №8 к настоящему Положению.

5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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.

6. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного Учреждения, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению №7 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных приложением №7 к настоящему Положению, к должностному окладу, ставке должностей, отнесенных к 1 квалификационному уровню ПКГ «Педагогические работники».

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с приложением №7 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

Коэффициенты почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в Учреждении**

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения (за исключением руководителя и заместителей руководителя), в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, оформленные в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в Учреждении производится в порядке, предусмотренном приложением №2 к Положению.

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно приложению №3 к Положению.

ПОРЯДОК

исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Учреждении;
б) время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;

✓ время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года; ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

✓ период приостановления действия трудового договора на период прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

✓ время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

✓ время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности.

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по мобилизации или по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются

следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет (далее - Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- педагогам дополнительного образования;
- методистам.

5. Работникам Учреждения время педагогической работы в образовательных Организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

7. Работникам Учреждения могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

8. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Учреждения создается соответствующая комиссия по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

**ПЕРЕЧЕНЬ
организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в
стаж работников образования (педагогический стаж)**

Наименование организаций	Наименование должностей
<p>I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы,</p>

	культуризаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь
II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ОСОБЕННОСТИ оплаты труда педагогических работников

1. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы

Оплата труда педагогических работников (ст. тренер-преподаватель, тренер-преподаватель), осуществляющих педагогическую деятельность в Учреждении, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Тарификационный список педагогических работников (ст. тренер-преподаватель, тренер-преподаватель), осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий Учреждения.

1.1. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель.

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы тренера-преподавателя (в том числе и старшего тренера-преподавателя) в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада), ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог - наставник», «педагог - методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Учреждению (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, установленных настоящим Положением на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю

В таком же порядке исчисляется оплата:

- тренеров-преподавателей за работу в другой Организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

1.1.2. Установленная тренерам-преподавателям (включая старшего тренера-преподавателя) Учреждения при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.1.3. Тарификация тренеров-преподавателей (включая старшего) производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов, то тарификация проводится отдельно по полугодиям.

1.1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних 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 и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета оплаты за часы педагогической работы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

1.1.5. Тренерам-преподавателям (включая старшего), поступившим на работу в период летних каникул, плата за часы педагогической работы до начала учебного года производится

из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам (повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог - наставник», «педагог - методист»), повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке по Учреждению (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, установленным настоящим Положением.

При этом учебная нагрузка данному работнику устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.1. Почасовая оплата труда тренеров-преподавателей (включая старшего) и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

✓ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам тренеров-преподавателей (включая старшего) и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1.1 настоящего приложения;

✓ при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в той же или другой Организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации.

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов к окладу, должностным окладам, ставкам (повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог - наставник», «педагог - методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Учреждению (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, осуществляющих образовательную деятельность, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад, ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3. Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся

3.1. За педагогическими и другими работниками Учреждения при направлении их, по согласованию с руководителем Учреждения, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органами исполнительной власти муниципального образования город Алексин и Организациями, 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, установленной трудовым договором. В случае привлечения их к работе сверх предусмотренного при тарификации объема учебной

нагрузки, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

Для педагогических и других работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.3. 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 ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог - наставник», «педагог - методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Учреждению (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, установленных настоящим Положением для руководителей структурных подразделений.

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог - наставник», «педагог - методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Учреждению (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, установленных настоящим Положением.

ПОРЯДОК
отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда
руководителей и объемные показатели деятельности МБУ ДО «ДЮСШ №1»

1. Отнесение МБУ ДО «ДЮСШ №1» осуществляющего образовательную деятельность, к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. При установлении группы по оплате труда руководителей Учреждения контингент обучающихся определяется:

- по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в Учреждении, занимающиеся в нескольких секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

4. За Учреждением, в случае нахождения на капитальном ремонте или при временном приостановлении деятельности, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5. Учреждение относится к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

6. К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением: численность работников Учреждения, количество обучающихся, сменность работы Учреждения, наличие структурных подразделений и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

7. Объем деятельности Учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2	Количество работников в Организации	За каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5

4	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
5	Наличие статуса базовой, ресурсной Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации	За каждый вид	10
6	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
7	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10
9	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
10	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
11	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
12	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5

9. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, относимых к основному персоналу,
для определения размеров должностных окладов
руководителей МБУ ДО «ДЮСШ №1»

Инструктор-методист
Старший тренер-преподаватель
Тренер-преподаватель

КОЭФФИЦИЕНТЫ
почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий в Организациях

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор или доктор наук	доцент или кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, а также другие аналогичные категории обучающихся	0,044	0,035	0,03

ПОРЯДОК
и условия осуществления единовременной выплаты
при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

1. Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) работникам Учреждения, принимается руководителем Учреждения, не позднее 7 календарных дней со дня подачи работником заявления о выплате единовременной выплаты, предоставляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

2. Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) руководителю Учреждения, принимается учредителем не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления о выплате единовременной выплаты, предоставляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) работникам производится в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности один раз в календарном году.

4. Лицам, работающим по совместительству, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в Учреждение.

6. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не учитывается в составе заработной платы при установлении оплаты труда в размере минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.