

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

Рассмотрено и принято

на общем собрании трудового коллектива
МБУ ДО «ДЮСШ №1»
Протокол от «26»августа 2025г.№ 03;
Протокол от «26» сентября 2025г. № 03.,
(изменения и дополнения)

Утверждено

приказом от«27» августа2025г. № 215-д с
изменениями и дополнениями,
утверждёнными приказом
от«26» сентября 2025г. № 251-д.
Директор МБУ ДО «ДЮСШ №1»
Арсеньева Н.Г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа №1
(МБУ ДО «ДЮСШ №1»)
(в редакции от 01.10.2025г.)**

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 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	20065,0
3 квалификационный уровень - старший тренер-преподаватель	20634,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень – руководитель структурного подразделения	22159,0

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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень - секретарь	8765,0
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	

1 квалификационный уровень – диспетчер, администратор баз данных	12 191,0
--	----------

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, системный администратор	15 255,0

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	8033,0

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 мнения (согласования) комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

7. Показатели для установления размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу

Показатели		Персональный коэффициент	Основание
1.	Поддержка молодого специалиста - первый и второй год; - третий год	0.2	Ксерокопии документов об образовании, приказ «О приеме на работу»
		0.1	
2.	Поддержка вновь поступившим педагогическим работникам за первый год работы в учреждении, не являющихся «молодыми специалистами» Основным работникам	0,7	Приказ «О приеме на работу»
		0.5	Приказ «О приеме на работу»
3.	Тренеру-преподавателю (в том числе старшему тренеру-преподавателю), инструктору-методисту за наличие звания: - кандидата в мастера спорта - мастер спорта	0,2	Подтверждающие документы (копии удостоверений, приказов).
		0,4	
4.	Работнику:		
	-за оперативное и качественное выполнение заданий администрации, и вышестоящего руководства. -выполнение особо важных, срочных работ (в зависимости от сложности)	до 1,5 до 0.5	Приказы, устные и письменные распоряжения администрации ДЮСШ. Служебные записки от заместителей директора, руководителя структурного подразделения курирующих направления деятельности по ДЮСШ.
	высокий уровень исполнительской дисциплины,	до 3,0	Служебные записки от заместителей директора, руководителя структурного подразделения курирующих направления деятельности по ДЮСШ.
5.	Специалисту по закупкам - напряженность и интенсивность работы в сфере закупок - оперативное и качественное исполнение заявок по закупкам	до1,5	Выплачивается на основании служебной записки от заместителей директора по АХР, Внутришкольный контроль.
		до 1,0	

	отсутствие правонарушений нормативно-правовых документов в сфере закупок	до 0,5	Отсутствие предписаний, административных протоколов надзорных и других проверяющих органов в
6.	За работу в особых условиях: особый режим работы (перенос перерыва на обед, разрыв рабочего времени, и др. изменения в режиме рабочего дня), работув неблагоприятных климатических условиях	до 2,7	Режим работы, утверждённый приказом .
7.	Работнику за развитие и качественное внедрение, популяризацию ВФСК ГТО в широкие массы населения (качественное развитие направления)	до 0,3	Приказ «О назначении ответственных лиц»
8.	Педагогическому работнику за напряженность, связанную с повышение квалификации непосредственно по специальности, а также по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне, антитеррористической безопасности, информационной безопасности и другие направления, обеспечивающие деятельность ОУ	0,2	Свидетельство об образовании, о прохождении курсов повышения квалификации или другие подтверждающие документы
9.	Педагогическому работнику, прошедшему переподготовку по смежной профессии (инструктор методист, тренер-преподаватель и другие в области физкультуры и спорта)	0,3	Документ об образовании
10.	Тренеру-преподавателю, инструктору-методисту за напряжённость и интенсивность при проведении спортивно- массовой работы в весенне-летний период, за исключением спортивных соревнований по образовательным программам.	до 0.2	Служебная записка зам. директора по УВР,
11.	Работнику за непосредственное участие в реализации национальных проектов участие в национальных проектах города, области, программах развития (по факту), за исключением ВФСК ГТО	до 0.5	Соответствующая документация по проектным программам

12.	Работнику за бесконфликтную работу (выплачивается раз в полгода)	до 0,2	Служебная записка зам. директора по УВР, зам. директора по АХР
13.	Педагогическому работнику за личное участие в подготовки школы к новому учебному году	до 1,0	Служебная записка зам. директора по АХР
14.	Педагогическому работнику, -за развитие и внедрение, популяризацию тестирования ВФСК ГТО среди обучающихся ДЮСШ своих групп До 30%	0,10	Служебная записка руководителя структурного подразделения
	До 60%	0,15	
	100%	0,2	
	-за выполнение работы, направленные на привлечение потенциальных учащихся (мастер-классы, презентации, флешмобы, реклама, маркетинговые акции)	до 0,5	Служебная записка зам.директора по УВР
15.	Тренеру-преподавателю (в том числе старшему тренеру-преподавателю) за наличие у обучающихся высоких достижений: - мастер спорта;	0,25 (за каждого обучающегося)	Служебная записка зам. директора по УВР. На основании: отраслевого приказа, 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).
	- кандидат в мастера спорта;	0,2 (за каждого обучающегося)	
	- 1 спортивный разряд	0,1(за каждого обучающегося)	
16.	Работникам за самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач:	до 0,5	Служебная записка зам. директора по УВР, зам. директора по АХР
17.	Тренеру-преподавателю, за напряжённость при реализации общеобразовательных общеразвивающих программ в дошкольном возрасте. 1 группа	до 0.3	Общеобразовательная общеразвивающая программы для дошкольного возраста.
	2 группа и более	до 0.4	
18	Работнику ответственному за ведение электронного документа-оборота с учётом напряжённости при работе в АСЭД "Дело-веб»	до 1.0	Приказ о назначении ответственного за ведение электронного документа-оборота
19.	Педагогическому работнику за ведение внеучебной деятельности (проведение консультаций, установочных и инструктивных занятий подготовки детей, взрослых	до 0.3	Журнал учёта консультаций и занятий, служебная записка зам. директора по УВР

	(ветеранов СВО и других участников локальных войн) сдаче нормативов ВФСК ГТО		
20	Проведении образовательной деятельности, в учреждениях образования, расположенных в сельской местности (осуществление образовательной деятельности по лицензионным местам или по договорам сетевого взаимодействия ДЮСШ№1)	0,25	Договор о сетевом взаимодействии с ОУ, расположенном в сельской местности
21	За выполнение работ по эстетическому оформлению ОУ (при отсутствии в штате художника-оформителя)	до 0,2	служебная записка зам. директора по УВР
22.	Педагогическому работнику за организацию и ведение работы по патриотическому воспитанию обучающихся.	до 0,5	служебная записка зам. директора по УВР
23.	Педагогическому работнику за интенсивность и напряжение при подготовке и сопровождении обучающихся на выездные спортивные соревнования по факту выезда. Выплачивается максимальная сумма <i>при условии своевременной сдачи материалов за каждый выезд отдельно.</i>	до 0,05	Служебная записка заместителя директора по УВР, на основании предоставленных отчетов о соревнованиях, фотоотчётов, протоколов, предоставление информации для сайта.
24.	Педагогическому работнику за напряжённость при дежурстве по ОУ и проведении учебно-тренировочных занятий с учащимися, не выехавшими на спортивные соревнования	0,3	Служебная записка зам.директора по УВР.
25	Ответственному, или оператору баз данных по ВФСК ГТО (далее ГТО) за оперативное и качественное ведение работы по заполнению баз данных, внесению протоколов тестирования ГТО	до 2,0	
26.	Уборщице служебных помещений за напряжённость, интенсивность при уборке площади после проведения спортивных соревнований (открытых первенств, матчевых встреч)	до 0,5	Служебная записка зам. директора по АХР
27	Инструктору-методисту за напряжённость при оказание методической помощи в местах образовательной деятельности (микрорайон «Бор»; «Петровский»; «2-й Микрорайон») в соответствии с планом работы инструктора-	0,1	Служебная записка зам. директора по УВР

	методиста		
28	<p>Педагогическому работнику, руководителю структурного подразделения, инструктору-методисту за сотрудничество с заинтересованными организациями по привлечению детей и взрослого населения к занятиям физической культурой и спортом (участие в организации и проведении мероприятий физкультурно-спортивного направления, кроме ГТО)</p> <p>-Ответственному за развитие данного направления (устанавливается на учебный год)</p>	до 0,5	Служебная записка зам.дир.по УВР на основании предоставленных документов; писем заинтересованных организаций, положения, протоколы.
	-Непосредственному участнику (по факту участия)	0,05	
29	Педагогу , за интенсивность и напряжённость при выполнении роли наставника	до 0,3	Приказ «О реализации региональной модели наставничества, организация наставничества» Программа (план) работы, отчёт в конце уч.год
30	Тренеру-преподавателю, реализующему программы дополнительного образования в дошкольных учреждениях- за работу по раннему физическому развитию детей дошкольного возраста	0,3	Служебная записка зам. директора по УВР
31	Работнику за качественное выполнение работы, при подготовке и проведении тестирования ВФСК ГТО (подготовка и доставка оборудования, инвентаря и т.д.):	до 0,1	Служебная записка руководителя структурного подразделения ГТО
32	Педагогу за привлечение родителей к сдаче нормативов ВФСК ГТО (10 человек и более)	0,15	Служебная записка руководителя структурного подразделения

33	За интенсивность при выполнении судейства и секретарства при тестировании ВФСК ГТО	до 0.05	Служебная записка руководителя структурного подразделения
34	Руководителю структурного подразделения ГТО –за напряжённость и интенсивность при организации массовых муниципальных, общешкольных мероприятий по ФСК ГТО	до 1.0	Служебная записка зам. директора по УВР
35	Педагогу –за напряжённость и интенсивность при организации массовых общешкольных мероприятий воспитательного характера (подготовка сценария, плана организации мероприятия, приглашение общественности и др.)	до 0.3	Служебная записка зам. директора по УВР. Основание для написания служебной записки: Планы и сценарии мероприятий. Факт проведения.
36	Работнику за работу по привлечению спонсорской, благотворительной и другой помощи для развития материально-технической базы ОУ	до 0.2	Служебная записка зам. директора по АХР. Договора.
37	Педагогу-секретарю тренерского совета за качественное и своевременное оформление протоколов тренерских советов.	0.05	Служебная записка зам. директора по УВР (на основании оформленных протоколов.)

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

9. 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.

10. 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.

11. 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».

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

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

14. 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 Проффессионального 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. Работникам, заработная плата которых зависит от минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) и совмещаемая профессия (должность) также зависит от МРОТ, размер доплаты при такой совмещаемой профессии (должности) составляет не более 100% от МРОТ и рассчитывается в абсолютной величине. Доплата за совмещение профессий (должностей), работнику устанавливается пропорционально отработанному времени.

-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 Организации при выполнении им дополнительной работы по такой же должности. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается с учетом содержания и/или объема дополнительной работы, а также в случаях разовых и/или систематических дополнительных работ в течение финансового года в т.ч:

3.1.1. Педагогическим работникам:

-при ведении образовательной деятельности в двух и более местах (по микрорайонам г Алексин) в размере -**10%** должностного оклада;

-при выполнении функций по социально-педагогическому сопровождению образовательного процесса по Учреждению - до **50%**;

-выполнение функций педагога -организатора – до **50%**;

-при выполнении функций по психолого-педагогическому сопровождению образовательного процесса - до **50%** (при наличии специального образования);

- организация и ведение профилактической работы в общем по учреждению по направлениям (пожарная и электрическая безопасность, антитеррористическая безопасность, профилактика ДДТ, профилактика экстремизма и других негативных проявлений среди несовершеннолетних (общешкольные мероприятия) и участие в мероприятиях -различного уровня **до 30%**.
- за заведование спортивным залом с возложением ответственности по пожарной и электробезопасности в вверенном спортивном зале **до 20%**;
- за заведование клубом, консультационным пунктом **до 30%**;
- за ведение деятельности тренерских советов по отделениям (планирование и организация работы тренерских советов, контроль за выполнением календарного плана спортивных соревнований) – **до 20%**;
- за выполнение работ по хореографическому сопровождению учебно-тренировочных занятий в отделении художественной гимнастике: (в зависимости от какого количества групп)

1-2 группы	2000 руб.
3-4 группы	3000 руб.
5 и более	4000 руб.

3.1.2. Заместителям руководителя по УВР

- при выезде для осуществления внутришкольного контроля, согласно Плана внутришкольного контроля за образовательным процессом в местах образовательной деятельности Учреждения при образовательных учреждениях муниципалитета (по лицензии или сетевому договору) по микрорайонам «Петровский», «Высокое», «Бор», «2-микрорайон», «Сельхозтехника», в сельских ОУ (разъездной характер)-до **3%(в зависимости от количества выездов и дальности образовательного учреждения).** **Выплата назначается за текущий месяц по факту произведённой проверки с предоставлением акта проверки)**

3.1.3. Инструктору-методисту за ведение работы по охране жизни и безопасности обучающихся (по Учреждению в целом), учёт несчастных случаев, микротравм среди обучающихся в размере -до 2000.0 руб.

3.1.4. Работнику ответственному за ведение отчетности в АИС «БАРС» (по хозяйственной деятельности, кадровому обеспечению, антитеррористической безопасности, импорту замещению и вложениям в отечественное программное обеспечение и др.)- 1000 руб., по каждому направлению отдельно.

3.1.5. Руководителю, работникам центра тестирования ГТО, выезд в образовательные учреждения муниципалитета для организации и приема нормативов ВФСК ГТО (разъездной характер)-20 % оклада.

3.1.6. Тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю:

- за работу в группах, где обучаются дети из неблагополучных семей, групп риска, состоящих на учете ПДН, КДН, детей из семей ветеранов и действующих военных СВО (за 6 месяцев, 12 месяцев). Выплачивается при ведении работы-3 % за 1 обучающегося.

3.1.7. Администратору баз данных, системному администратору:

- за техническое обслуживание оргтехники по двум и более адресам образовательной деятельности ДЮСШ - 50%;
- за сопровождение процесса по внедрению электронного документооборота в образовательный процесс и взаимодействие с ГУАЦИТ по работе в программе «Дело-Веб» -до 70%;

3.2. Доплата за увеличение объема работы

3.2.1 Назначается за 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.

3.2.2Виды и размер выплаты компенсационного характера за увеличение объема работ

работникам и 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, и оформление архивных справок (по запросам)	до 5000руб.
2.	Ответственному за выполнение функций специалиста по кадрам ведение кадровой документации (ведению учета личного состава работников, ведение личных дел, учёт и оформление трудовых договоров, карточек Т-2); <i>Выплаты назначаются при отсутствии в штатном расписании должности специалист по кадрам.</i>	до 7000руб.
3.	Ответственному за ведение воинского учета, предоставление отчётов по воинскому учёту в военкомат, ведение учёта по работникам и членам их семей ветеранов и действующих военнотружущих СВО (в отношении работников ДЮСШ №1»),	до 3000руб
4.	Ответственному за программно-техническое сопровождение компьютеров и др. оргтехники. <i>Выплаты назначаются при условии отсутствия должности системного администратора в штатном расписании.</i>	до7000 руб.
5.	Руководителю трудового отряда <i>Выплаты назначаются в зависимости от количества работников в трудовом отряде:</i> <i>Выплаты производятся - единовременно за каждый период отдельно.</i>	5-10чел.- 3000руб; 11-20чел.- 5000руб; 21-30чел 7000руб.
6.	Ответственному за подготовку документов по открытию трудового отряда (сбор и оформлению на работу документов по трудовому отряду), работу по взаимодействию с центром занятости. <i>Выплаты производятся в период работы по оформлению документов.</i>	3000руб.
7.	Ответственному -за ведение школьного сайта (<i>выплачиваются в полном объеме при выполнении нормативных требований по ведению сайта</i>)	до 30 %
8.	Ответственному- за ведение автоматизированной системы «Сетевой Город. Образование» (<i>выплачиваются в полном объеме при выполнении нормативных требований по ведению сайта</i>)	до 30 %
9.	Ответственному за выполнении функций специалиста по охране труда. <i>Выплаты назначаются при отсутствии в штатном расписании должности специалист по охране труда.</i>	до 6000.0
10.	Ответственному за работу по антитеррористической безопасности	до 30 %
11.	Ответственному за работу по антикоррупционной деятельности	до10%
12.	Ответственному за работу по информационной безопасности	до20 %
13.	Ответственному за ведение за ведение информационного сервиса по дополнительному образованию детей «НОВИГАТОР» в образовании, в спорте	до 40 %
14.	Ответственному за ведение Гос.публика Учреждения в Контакте (администратору и заместителю администратора)	до 20%

15.	За ведение отчетности в АИС «БАРС» (по хозяйственной деятельности, кадровому обеспечению, антитеррористической безопасности, импорту замещению и вложениям в отечественное программное обеспечение и др.)	1000руб., по каждому направлению отдельно
16.	Исполнение обязанности секретаря на собраниях, педсоветах,	1000 руб.
	тренерских советах	700руб
	Исполнение обязанностей секретаря антикоррупционной комиссии, апелляционной комиссии (прием детей) (полная сумма выплачивается при условии Своевременного оформления протоколов заседаний и других материал)	500руб
17.	Ответственному за ведение баз данных по ВФСК ГТО.	5000,0
18.	За выполнение работ по музыкальному сопровождению учебно-тренировочных занятий в отделении художественной гимнастике	10%
19.	Ведение официального сайта https://bus.gov.ru/	2000,0 руб.
20.	За работу в комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее комиссия): Председатель и секретарь комиссии	1000,0руб
	Члены комиссии	500,0руб.
21	Педагогическим работникам -за организацию работы государственного общественного управления в ДЮСШ (работа с Советом обучающихся, Советом родителей)	до 30%
22	Ответственному работнику за ведение работы по гражданской обороне (Уполномоченному по гражданской обороне)	до 20%
23	Техническому персоналу за увеличение объема работы в период подготовки школы к новому учебному году	до 50 %
24	Выполнение работ по ремонту мягкого инвентаря, мячей, специального спортивного оборудования в свободное от основной работы время (в зависимости от объемов)	до 30 %
25	За судейство и секретарство при тестировании ВФСКГТО	500,0 руб.
26	За выполнение работы, по оказанию помощи при подготовке и проведении тестирования ВФСК ГТО (по подготовке и доставке оборудования, инвентаря ит.д.): - на места тестирования в черте города Алексин - на места тестирования за черту города Алексин (сельская местность)	500,0руб. 700,0
27	Представителю на региональных, межрегиональных, всероссийских соревнованиях по факту выезда (заявка, отчет о соревнованиях, фотоотчет, протоколы, предоставление информации для сайта), выплачивается максимальная сумма (при условии своевременной сдачи материалов)	1000,0
28	За сопровождение обучающихся на региональные, зональные и другие соревнования по факту выезда	1000,0
29	Ответственному за систематическое обучение работникам приёмам и навыкам работы на компьютере, в т.ч при внедрении Отечественного софта.	30%

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 среднеемесячное 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.

- 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.

- По желанию работника Организации сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- 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 совместительству.

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. Минимальные размеры оплаты труда и выплаты компенсационного характера обеспечивают гарантированную заработную плату всех работников Организации.

14. 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 распределению 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.

3.1. 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.

3.2. Выплаты за наставничество устанавливаются работникам, осуществляющим наставничество.

Выплата за наставничество производится одновременно по завершении процедуры наставничества из расчета 20% от минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, за каждый месяц наставничества.

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

Таблица №1

Показатели		Размер стимулирующей выплаты в % от оклада, ставки заработной платы	Основание
1.	Техническому персоналу и другим работникам ДЮСШ за экстренное устранение аварийных ситуаций	до 200%	Служебная записка зам.директора по АХР
2.	Техническому персоналу (сторожам, уборщику служебных помещений, дворнику), секретарю, кладовщику за оказание помощи Учреждению по : -благоустройству территории, в т.ч озеленению); -спортивных залов и др. помещений ОУ.	до 70-%	Служебная записка зам.директора по АХР
3	Дворнику за качественную работу: - зимний период (уборка снега, уничтожение сосулек, наледи); - весенний период (подготовка клумб); - осенний период (уборка листьев)	до 100%	Служебная записка зам.директора по АХР

4	Работнику из числа обслуживающего и технического персонала- за профессиональное мастерство, выполнение (слесарных, штукатурных, малярных, монтажных, электро-монтажных работ и т.д.)	до 100%	Служебная записка зам. директора по АХР
5	Дворнику, рабочему по обслуживанию и ремонту зданий за напряжённость и интенсивность при обслуживании Спортивной площадки (хоккейная коробка- «Газпром-детям), с учётом её функционирования для населения	До 5000,0	Служебная записка зам. директора по АХР
6	Работникам центра ВФСК ГТО За интенсивность и напряжённость при ведении базы данных результатов тестирования ВФСК ГТО детей (с 7лет) и взрослых (проверка и внесение в базу данных ВФСК ГТО протоколов испытаний по населению МО г.Алексин).	До 100%	Приказ директора
7	Работнику, системному администратору, администратору баз данных за напряжённость и интенсивность, связанную с внедрением и освоиванием программных средств отечественного производства	до 30%	Служебная записка зам. директора по УВР, руководителя структурного подразделения
8	Системному администратору, администратору баз данных за обеспечение безотказной и без перебойной работы компьютерной техники (без учёта компьютерной техники , требуемой капитального ремонта).	до 50%	Служебная записка зам. директора по АХР
9.	Системному администратору, администратору баз данных за совершенствование процесса хранения и обработки информации, с целью обеспечения требуемой достоверности результатов и минимизации времени расчётов.	до 50%	Служебная записка зам. директора по УВР,
10	Системному администратору, администратору баз данных за обеспечение поддержания в актуальном рабочем состоянии объёма оперативной и накапливаемой информации, обеспечивающей защиту информации от несанкционированного взлома	до 40%	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 - личное участие в общественной жизни, мероприятиях разного уровня (кроме тренера-преподавателя) - при наличии призовых мест	до 15% до 30%	Наличие подтверждающих документов (служебные записки, грамоты), приказов
2.	Работникам Учреждения за подготовку и оформление рекламных проспектов, оформление информационных стендов.	5%	Служебные записки зам. директора по УВР, АХР
4.	Работнику за выполнение работы по связям с общественностью;	До 10%	Служебные записки зам. директора по УВР,

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

Таблица №3

Показатели		Размер стимулирующей выплаты в абсолютной величине, руб. и процентах	Основание
1.	Работникам учреждения за непосредственное участие в реализации комплекса ГТО (входит в состав Государственной программы «Спорт России») личная награда - знак отличия ГТО по градации: - золото - серебро - бронза	1500 руб. 1000 руб. 500 руб.	Приказ о присвоении знака отличия, удостоверение, устанавливается на период действия знака
2	Работникам центра ВФСК ГТО за реализацию нацпроекта «Активное долголетие», государственной программы «Спорт России», привлечение населения к выполнению нормативов ВФСК ГТО	до 50%	Приказ о назначении выплаты
3	Руководителю структурного подразделения муниципального центра тестирования ВФСК ГТО -за напряжённость и интенсивность при работе по взаимодействию с организациями по привлечению населения к сдаче нормативов ВФСК ГТО	до 30%	Приказ о назначении выплаты

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 (по оценочным листам)

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов	Основание	Примечание
1	2	3	4	5
1. Соблюдение регламентов, технологий, требований к	1.1. Качественное выполнение должностных обязанностей в		Внутришкольный контроль справка, служебная записка заместителя	

выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями	соответствии с должностной инструкцией -высокий уровень -средний уровень -ниже среднего уровень <i>по итогам 6, 12 месяцев</i>	3 2 1	директора по УВР, руководителя структурного подразделения ГТО)	
	1.2. Качественное ведение документации (планы работы, методический материал, оформление методического стенда, материалы на аттестацию по тренерам преподавателям, материалы по педагогическому опыту) - документация соответствует предъявленным требованиям; - документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации к оформлению, содержанию <i>ежемесячно</i>	3 2	Внутришкольный контроль (справка о выполненной работе в форме отчета)	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии с внутришкольным контролем (справка о выполненной работе в форме отчета)
2.Соблюдение установленных сроков выполнения работ	2.1.Своевременное предоставление запрашиваемых документов <i>ежемесячно</i>	3	Внутришкольный контроль (справка, служебная записка)	
3.Отсутствие обоснованных жалоб	3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся работников, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций, недостатков или нарушений	2	Журнал обращений граждан с жалобами	

	организации работы <i>ежемесячно</i>			
4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	4.1. Проведение методических совещаний	4	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка заместителя директора по УВР))	
	4.2. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах - муниципального уровня <i>по результатам выступления</i>	3	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка заместителя директора по УВР))	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии с внутришкольным контролем (оформленные материалы)
	4.3. Проведение мастер-классов на - региональном уровне - муниципальном уровне - школьном уровне	5 3 2	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка заместителя директора по УВР)	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии с приказом, справкой, служебной запиской
	4.4. За качественное методическое сопровождение: спортивных соревнований, проведение тестирований ВФСК ГТО <i>ежемесячно</i>	5	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка заместителя директора по УВР, руководителя структурного подразделения ГТО)	
	4.5. За качественное проведение испытаний ВФСК ГТО	5	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка заместителя директора по УВР, руководителя структурного подразделения ГТО)	
	4.6. За качественное методическое сопровождение показательных выступлений: - на уровне ОУ - муниципальный уровень <i>ежемесячно</i>	2 5	Внутришкольный контроль (приказ о проведении, справка)	

	<p>4.7. За качественную организацию и методическое сопровождение УТС оздоровление обучающихся:</p> <p>-лагерь дневного пребывания (воспитатель), трудовой отряд</p> <p>-многодневный туристический поход</p> <p>-Учебно-тренировочные сборы (осенние, весенние, летние каникулы) по факту</p>	<p>4</p> <p>4</p> <p>4</p>	<p>Внутришкольный контроль</p> <p>Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка, отзывы, письма)</p>	<p>Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской</p>
	<p>4.8. Личные достижения и профессиональный рост методиста, инструктора-методиста:</p> <p>4.8.1. Участие в профессиональных конкурсах разного уровня:</p> <p>-муниципальный</p> <p>-региональный</p> <p>-федеральный</p> <p>по факту</p> <p>4.8.2. Победителям и призерам профессиональных конкурсов разного уровня:</p> <p>-муниципальный победитель</p> <p>призер</p> <p>-региональный победителям</p> <p>призер</p> <p>-федеральный победитель</p> <p>призер</p> <p>по факту</p> <p>4.8.3. Личное участие в спортивных соревнованиях разного уровня:</p> <p>-муниципальный</p>	<p>5</p> <p>7</p> <p>10</p> <p>по факту</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>15</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>15</p> <p>5</p> <p>7</p> <p>10</p>	<p>Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка); наградные материалы</p>	<p>Итоговая сумма баллов ставится в соответствии с внутришкольным контролем (приказом, справкой, служебной запиской), наградные материалы</p>

	-региональный - федеральный <i>по факту</i>			
	4.9. 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.	
	4.10. 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	1 2 3 4	Титульный лист печатного издания, страницы содержания. Скриншоты.	
	4.11. Пополнение методическими материалами страниц школьного сайта	3	Методические материалы	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской заместителя директора по УВР

**Тренер-преподаватель (включая старшего тренера-преподавателя),
(по оценочным листам)**

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов	Основание	Примечание
1	2	3	4	5
1. Соблюдение регламентов, технологий, требований к выполнению работ (услуг),	1.1. Посещаемость учебно-тренировочных занятий обучающимися: -100% -75% -50%	4 3 1	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии с подтверждающ

предусмотренных должностными обязанностями	<i>по итогам 6, 12 месяцев</i>			ими документами
	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 жалоб обучающихся, родителей (законных представителей);	2	Журнал обращений граждан с жалобами	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской
	- отсутствие случаев травматизма;	2	Журнал регистрации несчастного случая	
	- выполнение обучающими правил внутреннего распорядка (дисциплина, отсутствие случаев порчи имущества обучающимися)	2	Служебная зам. директора по УВР	
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> -главный судья -главный секретарь -судья	3 3 1	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 с предоставленными документами (ведомств) (засчитывается факт проведенного соревнования как главному судье или секретарю (вне зависимости от количества дней), судье – каждый день)
	4.6. Результативность участия в спортивных соревнованиях разного уровня: <i>ежемесячно</i>		Документальное подтверждение, приказ	Итоговая сумма баллов выводится на основании предоставленн
	- Первенства России (официальные соревнования) - Всероссийские, зональные (официальные соревнования) - Межрегиональные (официальные соревнования) - Региональные (первенство Тульской области) - Матчевые встречи, турниры, открытые первенства на выезде (г. Москва, Тула, Калуга и т.п.)	15 10 8 7 1	Наградные материалы (грамоты), протоколы, выписки из протоколов, служебная записка ЗДУВР	ых подтверждающих документов и производится начисление баллов за каждого ребенка по всем видам спорта (в игровых видах за команду); За результативнос

			ть в Матчевых встречах, турнирах, открытых пер-вах на выезде - оплата производится за каждого ребенка всем видам спорта
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%		Приказ о переводе обучающегося в другую группу, наградные материалы, протоколы	Оплата производится при предоставлении и подтверждающих документов (Приказ о переводе обучающегося в другую группу, ОУ спортивной направленности, договор взаимозачетов, наградные материалы, итоговые протоколы с ФИО тренера).
4.7. За подготовку спортсмена, вошедшего в состав сборной: -ЦФО -Тульской области <i>по факту</i>	Не бол ее 10 баллов 10 8	Документальное подтверждение, приказ	
4.8. За качественную организацию и проведение УТС, оздоровление обучающихся: -лагерь дневного пребывания (воспитатель), -многодневный туристический поход -Учебно-тренировочные сборы (осенние, весенние, летние каникулы) <i>по факту</i>	4 4 4	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка отзывы, письма)	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской и представленными документами

	4.9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, с заинтересованными организациями и ведомствами: - 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	Внутришкольный контроль Справка-отзыв ЗДУВР, родителей, материалы выступлений	Итоговая сумма баллов ставится в соответствии со служебной запиской
	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: - муниципальный победитель призер - региональный победителям призер - федеральный 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		Титульный лист печатного издания, страницы содержание,	

	гриф, выходные данные, логотип школы: - муниципальный - региональный - всероссийский - международный	1 2 3 4	документальное подтверждение.	
--	---	------------------	-------------------------------	--

Максимальное количество баллов – 125

Заместитель директора, руководитель структурного подразделения
(по оценочным листам)

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5	6
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.
Функционирование системы государственно-общественного управления					
5	Результаты участия органов государственно- общественного управления в решении актуальных задач функционирования и развития организации (по компетенции)	Протоколы заседаний органов государственно- общественного управления	Выполнение требований, зафиксирован ных локальным актом организации	2	Соответствие содержания протоколов заседаний органов государственно- общественного управления организации и периодичности их заседаний, установленному локальным актом порядку – 2 балла. Не соответствие содержания протоколов заседаний органов государственно- общественного управления организации и периодичности их заседаний, установленному локальным актом порядку – 0 баллов.
Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг					
6	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.
Информационная открытость					
7	Трансляция опыта	Организация и	Да/нет	3	Организованы и

	деятельности организации для управленческого сообщества на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровне	проведение мероприятий			проведены мероприятия: на региональном, федеральном, международном уровне – 3 балла, на муниципальном уровне - 2 балла. Мероприятия не организованы - 0 баллов.
8	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.

Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних

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

	наставничества	работы и отчета о его реализации			отчета о его реализации – 2 балла. Отсутствие плана работы и отчета о его реализации – 0 баллов.
14	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: $A/B \times 100\%$, где А – количество педагогических работников, работающих в организации и имеющих квалификационные категории, В – количество педагогических работников, работающих в организации
15	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.
16	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества на муниципальном, региональном, федеральном, международном	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.

	уровне				
Организация работы с одаренными детьми					
17	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.
18	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: $2 \times A$, где A – количество обучающихся, получивших звание «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», спортивный разряд «Кандидат в мастера спорта России», в течение учебного года.
19	Наличие обучающихся, получивших 1-й спортивный разряд (в соответствии с компетенцией)	Количество обучающихся	Да/нет		0,5 балла за каждого обучающегося. Методика расчета: $0,5 \times A$, где A – количество обучающихся, получивших 1-й спортивный разряд, в течение учебного года.
20	Наличие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами конкурсов, фестивалей творческой, технической	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

	направленности в соответствии с приказом подготовленных педагогами организации				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.
Создание условий по сохранению и укреплению здоровья детей					
21	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.
22	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				На базе организации организовано временное трудоустройство 10 и

	несовершеннолетних.				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.
23	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.

Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы

24	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.
25	Доля руководителей структурных подразделений, обучающихся и работников организации сдавших нормы (выполнивших нормативы) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к	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: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся и работников, сдавших нормы (выполнивших нормативы) ВФСК«ГТО», В -

	труду и обороне»				количество обучающихся и работников, сдававших нормы (выполнявших нормативы) ВФСК «ГТО»
26	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.
27	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.
Сохранность контингента					

28	Сохранение контингента обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам	%	95% и выше	3	95% и выше - 5 балла. 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.
Дополнительные показатели					
29	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.
30	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.

--	--	--	--	--	--

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 правоведения 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.

14. Прочие вопросы по выплатам стимулирующего характера

14.1. В случае установления Комиссией существенных нарушений в оформлении Листов и необъективности оценки качества выполняемой работы, представленные материалы возвращаются работнику Организации без права повторной подачи Листа и дальнейшее рассмотрение не осуществляется.

14.2. В случае выявления недостоверных фактов в Листах работников Организации по решению Комиссии выплаты стимулирующего характера в полном объеме не производятся.

14.3. Если педагогический работник Организации в установленный период более 70 процентов рабочего времени отсутствовал по уважительной причине (учебный отпуск, отпуск за свой счет, очередной оплачиваемый отпуск, отсутствовал в связи с временной нетрудоспособностью), то Листы за данный период в Комиссию не подаются и выплаты стимулирующего характера не устанавливаются. Если в установленный период имело место получение баллов за определенный показатель критерия, но к данному показателю критерия проводилась работа по подготовке в течение продолжительного периода рабочего времени (учебно-методическая работа, концертно-выставочная деятельность, подготовка обучающихся к конкурсам и/или олимпиадам, или личное участие в связи с невозможностью пропуска данного мероприятия), то руководитель соответствующего направления предоставляет в Комиссию служебную записку с указанием мотивации поощрения.

14.4. Если педагогический работник Организации в установленный период менее 70 процентов рабочего времени отсутствовал по уважительной причине и предоставил в Комиссию Лист, то выплаты стимулирующего характера выплачиваются в полном объеме, не зависимо от фактически отработанного времени.

14.5. Если работник Организации (за исключением педагогических работников) в установленный период более 70 процентов рабочего времени отсутствовал по уважительной причине в связи с временной нетрудоспособностью, то Листы не подаются и выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

14.6. Если работник Организации (за исключением педагогических работников) в установленный период менее 70 процентов рабочего времени отсутствовал по уважительной причине в связи с временной нетрудоспособностью и предоставил в Комиссию Лист, то выплаты стимулирующего характера выплачиваются в полном объеме, не зависимо от фактически отработанного времени.

14.7. В случае если работник Организации (за исключением педагогических работников) в установленный период переведён из одной должности в другую, оценка качества выполняемой работы производится с учётом рассмотрения двух Листов соответственно. Причём итоговое количество баллов определяется следующим образом: за основу при рассмотрении берётся количество баллов в Листе по новой должности, дополняемое баллами из Листа по прежней должности, но только по тем показателям критерия, которые отсутствуют в Листе по новой должности. Простое суммирование баллов обоих Листов в данном случае не допускается.

14.8. Никто не вправе принуждать Комиссию к принятию определенных решений.

14.9. Комиссия не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников Организации, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии. За разглашение указанной информации Комиссия несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. 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 – **5000 рублей;**
- в связи с рождением ребенка – **10000 рублей;**
- в связи с предстоящим или проведенным дорогостоящим обследованием и лечением (при предъявлении соответствующих медицинских и иных подтверждающих документов) – до **10 000 рублей;**
- в связи с тяжелой или продолжительной болезнью работника учреждения, или близкого члена его семьи (муж, жена, дети) – **10000 рублей;**
- в связи со смертью работника Учреждения - членам его семьи (по их письменному обращению), или смертью близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети) – **10000 руб.** (на основании копии свидетельства о смерти);
- в связи с тяжелым материальным положением, связанной с возникшей экстраординарной ситуацией (стихийное бедствие, пожар, мошенничество, кража и др.) вызванным иными вескими причинами, подтвержденными документально (справки, акты, протокол заседания Совета трудового коллектива) – **5 000 рублей;**
- студенту-заочнику, успешно сдавшему сессию (справка-подтверждение из ВУЗа) – **5000 руб.**
- к юбилейным датам 45, 50, 55, 60, 65 лет, и так далее каждые 5 лет, со дня рождения – **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.

7.2. 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.

7.3. Работникам Организации один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска установлены в соответствии с постановлением муниципального образования город Алексин от 27.2024 №1328. Приложением №8

7.4. К выплатам стимулирующего характера относится также ежемесячная надбавка педагогическим работникам Организации, имеющим статус «молодого специалиста». Понятие «молодой специалист» устанавливается Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании».

Размер данной выплаты устанавливается следующим образом:
в первый год работы в Организации – до 40 процентов от должностного оклада (оклада) ставки по занимаемой должности;
во второй год работы в Организации – до 30 процентов от должностного оклада (оклада) ставки по занимаемой должности;
в третий год работы в Организации – до 20 процентов от должностного оклада (оклада) ставки по занимаемой должности;
- первые три года работы в Организации «молодым специалистам» имеющим диплом с отличием – до 50 процентов от должностного оклада (оклада) ставки по занимаемой должности.

7.5. 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.

7.6. 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.

Приложение №1
к Положению об условиях оплаты труда
работников МБУ ДО «ДЮСШ №1»

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.

Приложение №2
к Положению об условиях оплаты труда
работников МБУ ДО «ДЮСШ №1»

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.

Приложение №3
к Положению об условиях оплаты труда
работников МБУ ДО «ДЮСШ №1»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Наименование организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ

<p>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>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 пищевых 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, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь</p>
<p>II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство</p>	<p>III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности,</p>

образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления	связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии)
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	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-летный, 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.

Приложение №4
к Положению об условиях оплаты труда
работников МБУ ДО «ДЮСШ №1»

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 Организационными, 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.

Приложение №5
к Положению об условиях оплаты труда
работников МБУ ДО «ДЮСШ №1»

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	За каждый вид	15

	помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)		
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

Приложение №6
к Положению об условиях оплаты труда
работников МБУ ДО «ДЮСШ № 1»

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

Инструктор-методист
Старший тренер-преподаватель
Тренер-преподаватель

Приложение №7
к Положению об условиях оплаты труда
работников МБУ ДО «ДЮСШ №1»

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

Приложение №8
к Положению об условиях оплаты труда
работников МБУ ДО «ДЮСШ №1»

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.