

муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт»

г. Алексин, Тульская область

ПРИНЯТО

Общее собрание трудового коллектива
протокол от 28 августа 2025 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «ДЮСШ «Горизонт»
_____ Д.А. Конов
приказ от 29 августа 2025 г. № 54

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт» (далее – Положение), разработано в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования город Алексин от 27.06.2024 года № 1328 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций города Алексина, осуществляющих образовательную деятельность», с Постановлением администрации муниципального образования город Алексин от 27.08.2024 года № 1721 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Алексин от 27.06.2024 № 1328 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций города Алексина, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением от 31.07.2025 № 1049 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Алексин от 27.06.2024 № 1328 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций города Алексина, осуществляющих образовательную деятельность» в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт» (далее – Учреждение) 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.

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

1.3. Условия оплаты труда, включая размер 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.

1.4. 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.

1.5. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением производится в порядке, установленном для работников муниципальных организаций города Алексина соответствующих отраслей

1.6. 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.

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

1.8. 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

2.1. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Учреждения 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Квалификационные уровни	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Педагогические работники"	
2 квалификационный уровень - тренер-преподаватель	19 105,0

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.

2.2. Размеры должностных окладов работников, 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 N 247н "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, кассир	8 387,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень - диспетчер	11 666,0
2 квалификационный уровень - заведующий хозяйством	11 979,0

2.3. Размеры должностных окладов работников, 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
Системный администратор, специалист по охране труда, специалист по закупкам, электроник	14 598,0

2.4. Размеры окладов работников Организации, 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 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Квалификационные уровни	Размер оклада, рублей.
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень - дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, уборщик служебных помещений, водитель снегохода	7 687,0

2.5. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих медицинскую деятельность в образовательных организациях, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников":

Квалификационные уровни	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	6 343,0
2 квалификационный уровень	7 106,0
3 квалификационный уровень	7 867,0
4 квалификационный уровень - медицинская сестра врача общей практики	8 371,0
5 квалификационный уровень -	9 134,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры"	
1 квалификационный уровень	9 703,0
2 квалификационный уровень	11 033,0
3 квалификационный уровень	11 413,0
4 квалификационный уровень	11 791,0

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

персональный повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке;

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, 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 в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 2.7 – 2.10 настоящего Положения.

2.7. 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, локальным нормативным актом Учреждения, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

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

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

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

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

2.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам, указанным в пункте 2.1 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.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам, указанным в пункте 2.5 настоящего Положения, работникам Учреждения (структурного подразделения), в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

Квалификационная категория работникам, осуществляющим медицинскую деятельность в образовательных организациях, учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Руководителю Учреждения повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается руководителем Учреждения.

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

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

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

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

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

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

3.1. 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 Организации к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Организации.

Порядок отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Организации предусмотрены [приложением N 5](#) к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей Учреждения определен [приложением N 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.

3.2. 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.

3.3. 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 Профессионального 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, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

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

4.1. 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.

4.2. 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 Учреждения.

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.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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).

4.6. 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.

4.7. 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.

4.8. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя Организации производится с учетом изменения объемных показателей.

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. 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 и в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплаты до МРОТ.

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

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Учреждения, получавшим ее ранее. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;

10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;

12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;

15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты составляет 17 % от должностного оклада (оклада).

5.3. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику пропорционально уменьшаются.

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

5.4. 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.

Выплаты устанавливаются в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

до 100 % должностного оклада (оклада) по замещаемой должности;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

до 90 % должностного оклада (оклада) по замещаемой должности.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

до 50 % должностного оклада (оклада) по замещаемой должности.

Выплата за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производится при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатном расписании организации.

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

Перечень работ, не входящих в должностные обязанности	Размер выплаты
Своевременное и достоверное предоставление информации, сдача отчетности в запрашиваемые и вышестоящие органы, правильность оформления документации согласно нормативам.	до 50 %
Повышение авторитета и имиджа Учреждения (личное участие в общественной жизни, коллективных мероприятиях).	до 30 %
Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.	до 20 %
Звания и государственные награды, знаки, связанные с профессиональной деятельностью.	до 10 %
Подготовка здания учреждения к новому учебному году	до 60 %
Подготовка спортивных сооружений для проведения спортивно-массовых мероприятий и учебно-тренировочных занятий в течение учебного года	до 80 %
Ведение официального сайта bus.gov.ru	до 2000 руб.
Сложность и напряженность работы (участие и представление интересов Учреждения на заседаниях тренерских советов Федерации лыжных гонок Тульской области, Федерации хоккея Тульской области по распоряжению руководителя Учреждения)	до 50%
Обустройство территории (ландшафтное оформление, озеленение территории учреждения и т.п.)	до 15 %
Исполнение обязанности секретаря на собраниях, педсоветах, других заседаниях	до 15 %
Руководителю трудового отряда (лагеря)	до 50 %
Внедрение (результативное внедрение) инновационных технологий в образовательный процесс (Работа в АИС «Сетевой город», «Навигатор дополнительного образования», образовательная платформа «Сферум»)	до 40 %
Ответственному по профилактике ГО, ЧС и антитеррористической безопасности	до 15 %
Ответственному по профилактике пожарной безопасности	до 15 %
Ответственному за сопровождение обучающихся (сборной команды) при перевозке автотранспортом к месту проведения соревнований, спортивно-массовых мероприятий, тренировок	до 10 %
Ведение/курирование официального сайта Учреждения, электронных баз данных, других электронных ресурсов	до 50 %
Ответственному за предоставление сведений в пенсионный фонд	до 15 %

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

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

Перечень должностей работников Учреждения для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

Должность	Размер доплаты
Сторож	50 %

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

По желанию работника, работавшего в выходные и нерабочие праздничные дни, вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

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.

5.8. 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.

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

5.10. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке.

5.11. 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.

5.12. Установленные доплаты 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.

5.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается настоящим Положением, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.14. 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.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников Учреждения (за исключением руководителей), занимающих должность в соответствии со штатным расписанием за выполненную работу, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке) Приложением № 8 к настоящему Положению;
- 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 по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

6.3. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

6.4. 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.

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

6.6. 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.

6.7. Руководитель учреждения принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера:

- по персональному повышающему коэффициенту;
- 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.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера по итогам работы, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы принимает руководитель организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в организации. Показатели для установления выплат стимулирующего характера работникам Приложение № 9 к настоящему Положению.

6.8. Период для установления выплат стимулирующего характера по итогам работы устанавливается:

- за месяц – с 16 числа предыдущего месяца по 15 число текущего месяца;
- за квартал – с 15 числа первого месяца квартала до 15 числа первого месяца следующего квартала;
- за полугодие – первое полугодие устанавливается с 16 декабря по 15 июня, второе с 16

июня по 15 декабря;

- за год – 16 декабря предыдущего года по 15 декабря текущего года.

6.9. Основанием для определения выплат стимулирующего характера является оценочный лист работника Учреждения, содержащий самооценку показателей результативности, с согласованием представительного органа работников о количестве баллов.

6.10. Определение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по балльной системе с учётом выполнения критериев.

Производится подсчёт баллов каждому работнику Учреждения, после чего суммируются баллы, полученные всеми работниками.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников Учреждения, запланированного на период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера на общую сумму баллов всех работников.

Расчёт стоимости балла производится по формуле:

$$S = \frac{\text{ФОТ ст.}}{N_1 + N_2 + N_3 + \dots + N_n}, \text{ где}$$

S – стоимость одного балла (в рублях);

ФОТ ст. – стимулирующая часть фонда оплаты труда; N1, N2, ..., Nn – количество баллов каждого сотрудника Учреждения.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат (в рублях) по каждому работнику Учреждения.

6.11. Работникам, проработавшим неполный отчётный период, начисление выплат стимулирующего характера по итогам работы, за качество выполняемых работ производится за фактически отработанное время.

Начисление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится без учета фактически отработанного времени.

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

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

- окончания срока их действия;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, 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;

- в случае нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком;

- в случае нахождения 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.

6.13. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютной величине.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам Учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждении в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с приложением № 7 к настоящему

Положению. Руководителю Учреждения надбавка за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении) устанавливается учредителем.

Работникам Учреждения надбавка за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении) устанавливается руководителем Учреждения.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

7.2. 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.

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

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

В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, занимающего должность в соответствии со штатным расписанием, работающего по основному месту работы.

В настоящем Положении предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- при рождении ребенка;
- к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие и 70-летие) и в связи с уходом на пенсию при непрерывной работе в Организации не менее пяти лет;
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- длительное заболевание сотрудника;
- стихийные бедствия;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие существенные влияния на материальное положение сотрудника.

Размер оказываемой материальной помощи определяется руководителем Учреждения, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 1 (одного) оклада, но не более 25 000 рублей в абсолютной величине.

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

7.4. Работникам Организаций один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада, ставки по основной занимаемой должности в соответствии с [приложением №10](#) к настоящему Положению.

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.

Положение принято общим собранием работников
Протокол № 1 от 28 августа 2025 г.

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

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность (за исключением медицинских работников, 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 включительно	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет включительно	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет включительно	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет включительно	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Медицинским работникам Учреждения устанавливается надбавка к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников в размере:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 1 до 3 лет включительно	0,05
Стаж работы от 3 до 5 лет включительно	0,20
Стаж работы свыше 5	0,30

Порядок исчисления стажа для установления надбавки устанавливается в соответствии с [приложением № 11](#) к настоящему Положению.

Порядок установления надбавки к должностному окладу медицинским работникам Учреждения за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников, устанавливается в соответствии с [приложением № 12](#) к настоящему Положению.

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 Организациях производится в порядке, предусмотренном приложением N 2 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт».

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно приложению N 3 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт».

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

1. В стаж работы засчитывается:

- а) время работы в Организации;
- б) время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года N 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 N 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 N 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 фильмотекой 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 Организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

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

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных Организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных Организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям Организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных Организаций, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных Организаций, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных Организаций в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных Организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной Организации педагогического образования.

7. Работникам Организаций 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.

8. 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.

9. Работникам Организаций 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.

10. 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 Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Организации 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
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт»

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 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, организации, реализующие программы спортивной направленности	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор,

	педагог-библиотекарь
II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-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.

ОСОБЕННОСТИ **оплаты труда педагогических работников**

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

Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт», осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закрепленных для прохождения педагогической практики студентов педагогических училищ, педагогических колледжей); вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 человек (в городах и рабочих поселках - до 100 человек);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

1.1. Учителя, преподаватели.

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей и преподавателей 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, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенной приложением № 7 к

Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт», 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:

учителей и преподавателей за работу в другой Организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

1.1.2. Установленная учителям, преподавателям 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 учителей и преподавателей производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится раздельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оплаты за часы педагогической работы не производится.

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, в том числе занятия в кружках, 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. Учителям и преподавателям, 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 Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенной приложением N 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт».

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 учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных Организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей 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;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися в заочной форме и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских

организациях, сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации;

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 Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенной приложением N 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт», на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

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

3.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органами исполнительной власти муниципального образования город Алексин и Организациями, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, установленной трудовым договором. В случае привлечения их к работе сверх предусмотренного при тарификации объема учебной нагрузки, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

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

3.3. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог - наставник», «педагог - методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном

подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность 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, надбавки за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт».

ПОРЯДОК
отнесения образовательных организаций к группам
по оплате труда руководителей и объемные показатели
деятельности Организаций

1. Отнесение муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих 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 Организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Организациях, 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 Организаций контингент обучающихся определяется:

3.1. По Организациям дополнительного образования, в т.ч. спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в образовательных Организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, 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.

Муниципальные образовательные организации дополнительного образования муниципального образования город Алексин относятся к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

4. За всеми типами Организаций, находящихся на капитальном ремонте или деятельность которых временно приостановлена, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5. Образовательные организации дополнительного образования относятся к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

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

7. Объем деятельности каждой Организации 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 автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средства
9	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
10	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
11	Круглосуточное пребывание обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без	За каждого обучающегося	0,3

	попечения родителей и лиц из их числа)		
12	Наличие в Организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
13	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
14	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
15	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
16	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10
17	Наличие обучающихся в Организации (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
18	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
19	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
20	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
21	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
22	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5

23	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
24	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5
25	Наличие пребывающих в социальных гостиницах Организации	За каждого пребывающего	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:

N 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
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, относимых к основному персоналу,
для определения размеров должностных окладов
руководителей Организаций

тренер-преподаватель

Приложение № 7
к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт»

РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в Организации
(структурном подразделении)

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1	Организация дополнительного образования	Руководитель организации, заместитель руководителя, работники образования, служащие, деятельность которых непосредственно связана с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	10

1. Размер надбавки за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении) определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности Организаций.

2. Надбавка за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении) устанавливается за фактически отработанное время.

Приложение N 8
к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт»

Показатели
для установления персонального повышающего коэффициента работникам

Максимальный размер ППК – 3,0 от должностного оклада для всех категорий работников

По должности тренер-преподаватель

Показатели	Размер ППК
Результаты работы за предыдущий учебный год (Доля обучающихся, принявших участие в спортивно-массовых мероприятиях)	от 60% до 80% - 0,1 от 81% до 90 % -0,2 свыше 90 % - 0,3
Сохранность контингента обучающихся	от 60% до 80% - 0,1 от 81% до 90 % -0,2 свыше 90 % - 0,3
Наставничество (при приеме на работу молодых специалистов, учителей-студентов)	до 0,2 (при наличии плана работы наставника и последующего предоставления отчета о наставничестве).
Подготовка обучающихся, получивших звание «Мастер спорта России», спортивный разряд «Кандидат в мастера спорта России», первый спортивный разряд.	до 0,3
Подготовка лыжных и лыжероллерных трасс, кроссовых дистанций и т.п. к летнему и зимнему сезонам, соревнованиям различного уровня	до 0,8
Подготовка и обслуживание спортивного инвентаря, эффективная работа по сохранности вверенного оборудования, инвентаря и поддержания его работоспособности	до 0,8
Выезд с обучающимися для участия в соревнованиях и спортивно-массовых мероприятиях регионального, межрегионального и всероссийского уровня (предоставление протоколов, отчетов, фотоотчетов)	до 0,3
Организация отдыха и оздоровления детей, проведение спортивно-массовых мероприятий в период учебного года и летних каникул.	0,5
Звания (Мастер спорта) и государственные награды, знаки, связанные со спортивной деятельностью («Отличник физической культуры и спорта»), за знак выполнения норм ВФСК «ГТО» (золотой, серебряный, бронзовый).	до 0,3
Персональная надбавка: - молодым специалистам в течение 3-х лет после окончания образовательного учреждения по профилю; - малоопытному специалисту в течение 3-х лет (отсутствие педагогического стажа), не входящему в категорию молодого специалиста; -специалисту, продолжающему обучение (в магистратуре, аспирантуре, тренеру-преподавателю -студенту)	до 0,5
Высокий уровень исполнительской дисциплины, оперативное и качественное выполнение заданий администрации Учреждения.	до 0,5
Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, участие в хозяйственных работах Учреждения.	до 0,5

По должности секретарь

Показатели	Размер ППК
Сложность и напряженность выполняемой работы: - качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников	до 1,0

учреждения; - отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений.	
Организация отдыха и оздоровления детей (оформление документации по трудоустройству несовершеннолетних граждан)	до 1,0
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач: - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки; - качественный учет контингента воспитанников, ведение документации, электронного документооборота.	до 0,7
Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей (обслуживание компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов, функции курьера и т.п.)	до 0,3

По должности специалист по закупкам

Показатели	Размер ППК
Сложность и напряженность выполняемой работы	до 1,0
Оперативное оформление и представление, сдача отчетности по запросам вышестоящих организаций, контролирующих и надзорных органов	до 0,3
Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов (в рамках исполнения должностных обязанностей, утвержденных должностной инструкцией)	до 0,3
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 1,0
Уровень документооборота превышающий установленные нормы	до 0,3
Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до 0,1

По должности заведующий хозяйством, врач

Показатели	Размер ППК
Организация отдыха и оздоровления детей (трудоустройство несовершеннолетних граждан)	до 0,5
Высокий уровень исполнительской дисциплины, оперативное и качественное выполнение заданий администрации Учреждения.	до 0,5
Своевременное и достоверное предоставление информации, сдача отчетности в запрашиваемые и вышестоящие органы, правильность оформления документации согласно нормативам.	до 0,2
Повышение авторитета и имиджа Учреждения.(личное участие в общественной жизни, коллективных мероприятиях).	до 0,3
Высокий уровень учета основных средств, инвентаря, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности.	до 0,2
Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.	до 0,2
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,3
Обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса.	до 0,3
Звания и государственные награды, знаки, связанные с профессиональной деятельностью.	до 0,3
Организация и проведение мониторингов в рамках различных проектов.	до 0,2

По должности уборщик служебных помещений, дворник:

Показатели	Размер ППК
Высокий уровень исполнительской дисциплины, оперативное и качественное выполнение заданий администрации Учреждения.	до 0,5
Образцовое содержание рабочего места и бережное отношение к оборудованию и инвентарю.	до 0,5
Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния территории и помещений Учреждения в соответствии с нормами СанПиНа.	до 0,7
Организация и проведение работ по благоустройству территории,	до 0,4

ландшафтному оформлению, озеленению учреждения.	
Сложность и увеличение объема работы по погодным условиям	до 0,3
Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.	до 0,6

По должности рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

Показатели	Размер ППК
Высокий уровень исполнительской дисциплины, оперативное и качественное выполнение заданий администрации Учреждения.	до 0,5
Образцовое содержание рабочего места, бережное отношение к оборудованию и инвентарю.	до 0,5
Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, электроснабжения.	до 0,5
Высокий уровень самостоятельности и ответственности по устранению технических неполадок.	до 0,5
Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5
Участие в работах по благоустройству, ландшафтному оформлению, озеленению учреждения.	до 0,3
Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.	до 0,2

По должности сторож

Показатели	Размер ППК
Отсутствие порчи (потери) имущества Учреждения во время дежурства	до 0,5
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5
Образцовое содержание рабочего места в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,5
Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,3
Оперативное выполнение работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 0,5
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории, участие в работах по благоустройству, ландшафтному оформлению, озеленению учреждения.	до 0,2

По должности кассир

Показатели	Размер ППК
Сложность и увеличение объема работы	до 0,5
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5
Своевременное и достоверное предоставление информации, сдача отчетности в запрашиваемые и вышестоящие органы, правильность оформления документации согласно нормативным документам	до 1,0
Отсутствие предписаний надзорных органов	до 0,2
Образцовое содержание рабочего места и обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,2
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования, инвентаря и поддержания его работоспособности	до 0,3
Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.	до 0,3

По должности водитель снегохода

Показатели	Размер ППК
Высокий уровень исполнительской дисциплины, оперативное и качественное выполнение заданий администрации Учреждения.	до 0,5
Образцовое содержание рабочего места, ремонт и бережное отношение к оборудованию и инвентарю, своевременное и качественное техническое обслуживание транспортного средства (снегохода буран).	до 0,5
Организация и проведение генеральных уборок, благоустройство территории, ремонта снегохода.	до 0,4
Работа в особых условиях (изменение в режиме рабочего дня, работа в неблагоприятных климатических условиях)	до 1,0
Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника	до 0,6

Приложение № 9
к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт»

**Показатели
для установления выплат стимулирующего характера работникам**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Допустимое количество баллов
- выплаты по итогам работы за год			
1.	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями	Успешное выполнение дополнительных общеобразовательных программ. Доля обучающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы:	
		- Высокий уровень (81%-100%)	4
		- Средний уровень (51%-80%)	2
2.	Подготовка спортсменов-разрядников	Присвоение спортивных разрядов:	
		II спортивный разряд	7
		III спортивный разряд	5
		I юношеский спортивный разряд	3
		II юношеский спортивный разряд	2
		III юношеский спортивный разряд	1

- выплаты за качество выполняемых работ (ежемесячно):			
1.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	Проведение открытых занятий	3
		Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие публикаций	5
		Проведение мастер-классов	3
		Организация и проведение учебно- тренировочных сборов	10
		Организация и проведение соревнований и спортивно-массовых мероприятий:	
		Главный судья соревнований, главный секретарь / судья, секретарь	
		-межрегиональных	10 / 6
		-региональных	8 / 4
		-муниципальных	7 / 3
		-образовательного учреждения (первенство ДЮСШ)	5 / 2

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячно):			
1.	Результативность участия в соревнованиях различного уровня. Наличие победителей и призеров, участников соревнований	- всероссийский, межрегиональный уровень	
		1 место – 6 место	25
		7 место – 15 место	20
		16 место – 30 место	15
		участие обучающихся в соревнованиях	10
		- региональный уровень	
		1 место – 3 место	10
		4 место – 6 место	5
		7 место – 10 место	3
		участие обучающихся в соревнованиях	1
		- муниципальный уровень, уровень образовательного учреждения (первенство ДЮСШ)	
		1 место	3
		2 место	2
		3 место	1
		участие обучающихся в соревнованиях	0,5
1.	Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат	Наличие листов по временной нетрудоспособности:	
		- до 3 дней	-1
		- от 3до 7 дней	- 2
		- от 7 до 14 дней	- 3
		- свыше 14 дней	- 5
		Наличие случаев травматизма	-5
		Обоснованные жалобы со стороны родителей	-5
		Несвоевременное представление отчетов, журналов учета групповых занятий	-5
		Ненадлежащий контроль за выполнением обучающими правил внутреннего трудового распорядка	-5
		Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.п.; за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на тренерских, педагогических советах, совещаниях, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению)	- 10

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 муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность, принимается руководителем организации, 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) руководителям муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность, 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 Организацию.

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.

ПОРЯДОК
исчисления стажа для установления надбавки к должностному окладу
медицинским работникам Организаций за продолжительность непрерывной работы
на должностях медицинских и фармацевтических работников

1. Медицинским работникам муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Организация) в стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников, засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в следующих должностях:

старшие врачи станций (отделений) скорой медицинской помощи;

врачи, средний и младший медицинский персонал выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;

врачи, средний и младший медицинский персонал выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи;

врачи-консультанты (врачи-специалисты), привлекаемые отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) на условиях часовой оплаты труда для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в том числе по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда;

врачи выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности главного врача станции скорой медицинской помощи или его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также работники из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи;

врачи, средний и младший медицинский персонал хосписов и постоянно действующих передвижных медицинских отрядов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

врачи, средний и младший медицинский персонал противолепрозных (лепрозных) учреждений (подразделений);

врачи, средний и младший медицинский персонал противочумных учреждений (подразделений);

врачи и средний медицинский персонал расположенных в сельской местности: участковых больниц и амбулаторий, в том числе линейных; больниц, входящих в состав окружных медицинских центров; домов-интернатов всех типов;

заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковые терапевты и педиатры, участковые медицинские сестры терапевтических и педиатрических территориальных участков;

средний медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов;

фельдшеры, работающие на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

врачи пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

врачи общей практики (семейные врачи) и медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей);

врачи, в том числе председатели и главные эксперты, врачебно-трудовых экспертных комиссий;

врачи-фтизиатры, врачи-педиатры и средний медицинский персонал противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающие на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

врачи, средний и младший медицинский персонал учреждений по борьбе с особо опасными инфекциями (подразделений);

врачи, средний и младший медицинский персонал, в том числе врачи и провизоры - интерны, врачи и провизоры - стажеры, в учреждениях здравоохранения, образования, социальной защиты населения и государственного санитарно-эпидемиологического надзора, независимо от ведомственной принадлежности;

врачи, средний и младший медицинский персонал на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности.

2. В стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников, также засчитывается:

время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации согласно Федеральному закону от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ

«О статусе военнослужащих»;

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 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 время прохождения работником военной службы по мобилизации, **службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации** или заключения им контракта **в период мобилизации, в период военного положения или военного положения, или в военное время**, либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра»;

при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы:

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

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения стран Содружества Независимых Государств (далее – СНГ), а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

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

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных организаций;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских организациях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных организаций, в том числе организаций дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также на медицинских (фармацевтических) должностях в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности (КГБ), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (ФСБ России), Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России), Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации (ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации (ФСЖВ России), Службы внешней разведки Российской Федерации (СВР России), Федеральной пограничной службы Российской Федерации (ФПС России), Федеральной налоговой службы Российской Федерации (ФНС России), Федеральной таможенной службы (ФТС России), Министерства юстиции Российской Федерации (Минюст России);

время работы в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России) для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

3. Стаж непрерывной работы сохраняется:

при поступлении на работу на должности медицинского и фармацевтического персонала в учреждения здравоохранения, образования и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

не позднее одного месяца:

со дня увольнения с должностей медицинского и фармацевтического персонала из учреждений здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

со дня увольнения с должностей научных или педагогических работников, которые непосредственно следовали за работой на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования, социальной защиты населения;

со дня прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) с должностей медицинского и фармацевтического персонала, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, а также в случае увольнения с должности, на которую работник был переведен на основании установления временной инвалидности или по болезни;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Социального фонда России и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

со дня увольнения с должностей медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных организаций, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

со дня увольнения с должностей медицинского и фармацевтического персонала из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

со дня увольнения с должностей медицинского персонала из приемника-распределителя Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России) для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

не позднее двух месяцев:

со дня увольнения с должностей медицинского и фармацевтического персонала из учреждений здравоохранения, образования и социальной защиты населения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после завершения работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается;

не позднее трех месяцев:

со дня окончания медицинских высших или средних профессиональных образовательных организаций, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения с работы с должностей медицинского и фармацевтического персонала в связи с ликвидацией учреждений здравоохранения, образования и социальной защиты населения (подразделения), сокращением штатов;

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР,

СНГ и Российской Федерации, а также с медицинских (фармацевтических) должностей в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности (КГБ), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (ФСБ России), Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России), Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации (ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации (ФСЖВ России), Службы внешней разведки Российской Федерации (СВР России), Федеральной пограничной службы Российской Федерации (ФПС России), Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации (ФСНП России), Государственного таможенного комитета (ГТК России), Министерства юстиции Российской Федерации (Минюст России);

не позднее шести месяцев со дня увольнения с работы на должностях медицинского и фармацевтического персонала в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка;

стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка;

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на страховую пенсию по старости с работы на должностях медицинского и фармацевтического персонала из учреждения здравоохранения, образования или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (подразделений) здравоохранения, образования или социальной защиты населения, должностей, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

стаж непрерывной работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в организациях системы здравоохранения (кафедрах высших учебных заведениях, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных

организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;

приостановления действия трудового договора на время прохождения работником военной службы по мобилизации, **объявленной Президентом Российской Федерации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;**

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования или социальной защиты населения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются.

4. Перерывы в работе, предусмотренные абзацами 3 - 20 пункта 3, в стаж непрерывной работы, дающий право для установления надбавки к должностному окладу, не включаются.

5. Периоды, засчитываемые в стаж работы медицинских работников Организаций для установления надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования или социальной защиты населения устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

Документами для определения указанного стажа являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса, военный билет, а также иные документы, подтверждающие периоды работы (службы).

Приложение N 12

к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт»

Порядок
установления надбавки к должностному окладу медицинским работникам
Организаций
за продолжительность непрерывной работы
на должностях медицинских и фармацевтических работников

1. Надбавка за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников (далее – надбавка) устанавливается по основной занимаемой должности в процентах к должностному окладу и выплачивается одновременно с заработной платой.
2. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.
3. Право на назначение или изменение размера надбавки за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников устанавливается по основной занимаемой должности в процентах к должностному окладу возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы или со дня предоставления документа о стаже непрерывной работы, дающем право на надбавку.
4. Размер надбавки устанавливается приказом руководителя Организации в течение пяти рабочих дней со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы (предоставления документа о стаже непрерывной работы).
5. При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период пребывания в ежегодном основном или ежегодном дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.