

Принято:
на общем собрании трудового
коллектива
МАУ ДО «ДЮСШ Хлевенского
района»
Протокол № 3 от 25.04. 2025г.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом МАУ ДО «ДЮСШ
Хлевенского района»

№ 59/1 от 25.04. 2025г.

Директор М. В. Боев.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии с ТК РФ, Постановлением администрации Липецкой области от 06.10.2022 г. № 193 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения», Решением Совета депутатов Хлевенского муниципального района от 05 апреля 2017 года №108 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Хлевенского муниципального района», Постановлением администрации Хлевенского муниципального района от 31.12.2014 года №642 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений», Постановлением администрации Хлевенского муниципального района от 12.12.2022 года №557 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования Хлевенского муниципального района», и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МАУ ДО «ДЮСШ Хлевенского района» (далее – учреждение).

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств районного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Фонд оплаты труда непосредственно педагогических работников формируется в общем фонде оплаты труда работников учреждения исходя из целевого показателя среднемесячного дохода от трудовой деятельности педагогических работников организаций дополнительного образования. Выплаты

компенсационного и стимулирующего характера педагогам устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного конкретно на педагогических работников учреждения.

5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соц. развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников.

10. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

11. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

12. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

13. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению № 1 Решения Совета депутатов Хлевенского муниципального района от 05 апреля 2017 года №108 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Хлевенского муниципального района».

Должностные оклады общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям № 2,5,6,8 Решения Совета депутатов Хлевенского муниципального района от 05 апреля 2017 года №108 «О

Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Хлевенского муниципального района».

14. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом отдела образования администрации Хлевенского муниципального района в соответствии с группой по оплате труда на основании Решения Совета депутатов Хлевенского муниципального района от 05 апреля 2017 года №108 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Хлевенского муниципального района»».

15. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю.

16. Руководителям и специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается доплата к заработной плате в размере 25 процентов.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Постановлением администрации Хлевенского муниципального района от 12.12.2022 года №557 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования Хлевенского муниципального района», Постановлением администрации Хлевенского муниципального района от 31.12.2014 года №642 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений», работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера, Постановлением администрации Липецкой области от 06.10.2022 г. № 193 "О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения":

а) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

-при работе в ночное время;

-при сверхурочной работе;

-при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

-при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

18. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда), производится в следующих размерах:

при подклассе условий труда 3.1 - 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки; при подклассе условий труда 3.2 - 13 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

при подклассе условий труда 3.3 - 14 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки; при подклассе условий труда 3.4 - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки

Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД РФ).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

19. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

20. Выплаты работникам за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, производятся в размерах, не ниже установленных ТК РФ.

21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

22. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

23. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением главы администрации Хлевенского муниципального района от 12.12.2022 года №557 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования Хлевенского муниципального района», Постановлением администрации Хлевенского муниципального района от 31.12.2014 года №642 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений», Постановлением администрации Липецкой области от 06.10.2022 г. № 193 "О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения".

24. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, медицинским работникам);
- выплаты за наличие квалификационной категории (педагогическим и медицинским работникам);
- премиальные выплаты по итогам работы.

25. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения утверждается приказом Отдела образования администрации Хлевенского муниципального района, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности, каждого работника образовательного учреждения, выплаты устанавливаются в процентах от оклада.

26. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 60 до 120% должностного оклада;
- заместителям руководителя от 50 до 100% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда, при назначении впервые на должность руководителя и заместителя руководителя устанавливается в минимальном размере.

27. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

-руководителю, заместителям руководителя:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 20%;
- от 10 до 15 лет – 25%;
- свыше 15 лет – 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы в отрасли образования или по специальности;
- работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях.

28. Ежемесячные выплаты за интенсивность заместителям директора устанавливаются в процентах от оклада, исходя из выполнения следующих показателей:

1) Заместителю директора по УВР - от 50% до 100%

- позитивная динамика достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя направлениям - от 1 до 8%;
- обеспечение сохранности контингента обучающихся в группах в течение учебного года - от 1 до 8%;
- наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)- от 1 до 8%;
- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы - от 1 до 8%;
- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя - от 1 до 8%;
- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении - от 1 до 8%;
- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя - от 1 до 8%;

- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) - от 1 до 8%;
- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами - от 1 до 8%;
- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования - от 1 до 12%;
- участие в реализации и проведение программ, проектов и мероприятий различных уровней - от 1 до 8%;
- участие в сдаче норм ГТО - от 1 до 8%;

2) Заместителю директора по АХЧ - от 50% до 100%

- своевременное разрешение вопросов по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) - от 1 до 14%;
- своевременное заключение договоров на коммунальное обслуживание - от 1 до 14%;
- обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности - от 1 до 14%;
- за разработку нормативной документации учреждения и ответы на поступающие запросы, обращения, представления и предписания проверяющих органов - от 1 до 14%;
- за контроль над потреблением теплоэнергосносителей, снятие показание с приборов учета - от 1 до 6%;
- за обеспечение учреждения моющими средствами и средствами гигиены - от 1 до 14%;
- за своевременный контроль и сохранность выданного имущества, за правильное списание имущества - от 1 до 14%.

29. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается: руководителям (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) в размере от 10 до 300 процентов должностного оклада; специалистам (включая заместителей начальников отделов) и другим служащим в размере от 10 до 340 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент); рабочим в размере от 10 до 350 процентов тарифной ставки.

Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам по результатам выполнения нижеперечисленных показателей в процентах от должностного оклада (ставки) работника в пределах фонда оплаты труда.

1) Экономисту - от 10% до 340%

- за активную работу в системе электронного документооборота - от 1 до 40%;
- за взаимодействие и работу с централизованной бухгалтерией - от 1 до 100%;
- за своевременное составление плана закупок, отчетов по осуществленным закупкам и размещение их в ЕИС - от 1 до 50%;

- за участие в разработке мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины - от 1 до 50%;

- за ведение реестра договоров, осуществление закупочной деятельности, контроль над оплатой и исполнением договоров - от 1 до 100%.

2) Специалисту по кадрам - от 10% до 340%

- за работу с персональными данными сотрудников - от 1 до 140 %;

- за правильное ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек - от 1 до 80%;

- за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде - от 1 до 60%;

- контроль за трудовой дисциплиной - от 1 до 60%,

3) Заведующему отделом по спортивно-массовой работе - от 10% до 340%

- за активную организацию спортивно-массовой работы в учреждении - от 1 до 140%;

- за своевременную организацию работы по повышению квалификации педагогических работников - от 1 до 60%;

- за частое взаимодействие со средствами массовой информации по спортивно-массовым мероприятиям - от 1 до 70%;

- за эффективную пропаганду физической культуры и спорта - от 1 до 70%;

4) Главному инженеру - от 10% до 340%

- за качественную организацию инженерно-технической работы с технологическим оборудованием учреждения - от 1 до 140%;

- за правильную организацию охраны труда - от 1 до 50%;

- за эффективное нормирование расходов энергоресурсов и контроль за работой установки по подаче химических реагентов - от 1 до 50%;

- за правильное расходование материалов - от 1 до 50%;

- за тщательный контроль над проведением анализа воды - от 1 до 50%.

5) Дежурному администратору - от 10% до 350%

- за учет посетителей - от 1 до 70%;

- за правильный учет наличных денежных средств - от 1 до 50%;

- за информирование посетителей по интересующим вопросам относительно работы учреждения, тактичность в общении - от 1 до 60%;

- за принятие участие в уборке и благоустройстве территории учреждения - от 1 до 150%;

- отсутствие замечаний по качеству работы от администрации и посетителей, отсутствие конфликтных ситуаций с посетителями - от 1 до 20%.

6) Гардеробщику - от 10% до 350%

- за обеспечение сохранности вещей - от 1 до 100%;

- за оказание помощи инвалидам и пожилым людям - от 1 до 50%;

- за содержание в чистоте и порядке помещения гардероба - от 1 до 50%;

- за принятие участие в уборке и благоустройстве территории учреждения - от 1 до 150%;

7) Уборщику служебных помещений - от 10% до 350%

- выполнение дополнительного объема работ по уборке помещений - от 1 до 50%;

- соблюдение требований к хранению и использованию моющих, дезинфицирующих и чистящих средств, уборочного инвентаря - от 1 до 25%;
- выполнение работ непосредственно не связанных с должностными обязанностями (помывка жалюзи, чистка обивки кресел, скамеек, стульев, благоустройство прилегающей территории и т.д.) – от 1 до 200%;
- уборка пожарных лестниц, подвальных помещений – от 1 до 25%;
- отсутствие замечаний по качеству работы от администрации и посетителей - от 1 до 50%.

8) Подсобному рабочему - от 10% до 350%

- за сохранность и поддержание в рабочем состоянии оборудования, инвентаря, инструментов - от 1 до 100%;
- за поддержание порядка на закрепленных объектах - от 1 до 150%;
- за качество, полноту и своевременность выполняемой работы - от 1 до 100%;

9) Дворнику - от 10% до 350%

- за уборку улиц, тротуаров, участков и площадей обслуживаемой территории - от 1 до 60%;
- за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время - от 1 до 50%;
- за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды - от 1 до 60%;
- за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора - от 1 до 60%;
- за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.) - от 1 до 60%;
- за сохранность зеленых насаждений и их ограждений - от 1 до 60%;

10) Слесарю - от 10% до 350%

- за проверку рабочего состояния контрольно-измерительных приборов - от 1 до 25%;
- за сохранность средств, инструментов - от 1 до 25%;
- за бесперебойную работу технологического оборудования и теплового узла – от 1 до 50%;
- за ремонт средств, инструментов, садово-парковой техники - от 1 до 25%;
- за текущий ремонт сантехники, оборудования - от 1 до 100%;
- за косметический ремонт служебных помещений - от 1 до 100 %;
- за участие в благоустройстве территории – от 1 до 25%.

Критерии, снижающие оценку труда работников, указанных в данном пункте Положения:

- Несоблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики, не соблюдение режима трудовой деятельности, без вынесения дисциплинарного взыскания, в отчетном периоде (-15%);
- Применение к работнику замечания (по приказу), в отчетном периоде (-30%);
- Применение к работнику выговора (по приказу), в отчетном периоде (-40%);
- Обоснованная жалоба со стороны обучающихся и их родителей, посетителей, в отчетном периоде (-20);

- Не своевременная сдача документации, исходя из специфики работы, в отчетном периоде (-15);
- Неправильное и неполное заполнение рабочей документации, выявленное в ходе проверки, в отчетном периоде (-15%).

Выплаты за интенсивность работникам, указанным в пп.5,6,7,8,9,10 данного пункта, производятся с учетом того, что начисленная заработная плата сотрудника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже МРОТ либо устанавливается в размере МРОТ.

Стимулирующие выплаты за интенсивность работникам, работающим по совместительству, рассчитываются от нагрузки и могут устанавливаться в пределах МРОТ.

Оценка интенсивности труда указанных категорий работников производится в пределах фонда оплаты труда комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании оценочных листов работников по вышеперечисленным показателям, в сроки и порядке, предусмотренном положением о данной комиссии.

30. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы медицинским работникам устанавливается в размере до 250 % от должностного оклада (тарифной ставки) (Постановление администрации Липецкой области от 06.10.2022 г. № 193 "О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения") за выполнение следующих показателей:

1) Заведующему медицинским отделом – до 250%

- за добросовестное осуществление контроля деятельности медицинского отдела - от 1 до 150%;
- за правильное ведение медицинской документации - от 1 до 100%;

2) Медицинской сестре – до 250%

- за соблюдение санитарной безопасности в учреждении, проведение профилактических бесед с посетителями и обучающимися по вопросам санитарной безопасности - от 1 до 20%;
- за внедрение в работу, по согласованию с руководителем, актуальной информации и мероприятий по санитарной безопасности в учреждении образования – от 1 до 70%
- за эффективное оказание первичной медико-санитарной помощи (посетителям, обучающимся в экстренных ситуациях) в отчетный период - от 1 до 160%.

Критерии, снижающие оценку труда работников, указанных в данном пункте Положения:

- Несоблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики, не соблюдение режима трудовой деятельности, без вынесения дисциплинарного взыскания, в отчетном периоде (-15%);
- Применение к работнику замечания (по приказу), в отчетном периоде (-30%);
- Применение к работнику выговора (по приказу), в отчетном периоде (-40%);

- Обоснованная жалоба со стороны обучающихся и их родителей, посетителей, в отчетном периоде (-20);
- Не своевременная сдача документации, исходя из специфики работы, в отчетном периоде (-15);
- Неправильное и неполное заполнение рабочей документации, выявленное в ходе проверки, в отчетном периоде (-15%).

Стимулирующие выплаты за интенсивность работникам, работающим по совместительству, рассчитываются от нагрузки и могут устанавливаться в пределах МРОТ.

Оценка интенсивности труда указанных категорий работников производится в пределах фонда оплаты труда комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании оценочных листов работников по вышеперечисленным показателям, в сроке и порядке, предусмотренном положением о данной комиссии.

31. Выплата за выслугу лет медицинским работникам устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах (Постановление администрации Липецкой области от 06.10.2022 г. № 193 "О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения"):

При стаже работы
от 3 до 5 лет – 5 %;
свыше 5 лет – 10 %.

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды работы: замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

в медицинских организациях независимо от формы собственности;
по специальности.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные периоды опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

32. Выплата медицинским работникам устанавливается за наличие квалификационной категории:

высшая квалификационная категория - 30 % должностного оклада;
первая квалификационная категория - 20 % должностного оклада;
вторая квалификационная категория - 10 % должностного оклада.

Выплата за наличие квалификационной категории осуществляется при условии работы по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

33. Выплата за наличие государственной награды - почетного звания

«Заслуженный», ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада. Выплата за ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада. При наличии почетного звания и ученой степени выплата осуществляется по одному из оснований.

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей:

По должности инструктор по физической культуре

№ п\п	Показатели	Установлено, %
1	За организацию работы с населением по пропаганде здорового образа жизни, стимулированию физической активности в отчетный период (проведение мероприятия, занятия с количеством участников не менее 10 человек) (в подтверждение – план-конспект мероприятия, фотоотчет) (5 % за одно мероприятие, но не более 15 %)	15
2	За качество и результативность организации и проведения мероприятий в отчетном периоде (при наличии положения, сценария, доклада, фотоотчёта): (За каждое 2%, но не более 10% за все)	За каждое 2%, но не более 10% за все
	Конкурсов	2
	Семинаров	2
	Совещаний	2
3	Тематических праздников	2
	За периодическую подготовку материала и его размещения на официальном сайте Учреждения и в СМИ, распространение опыта работы в отчетный период (За 1 публикацию- 1%, не более 4% в полугодие) (в подтверждение - предоставление фото и текста о мероприятии, дата мероприятия)	4
4	Личное участие в ВФСК ГТО, обладатель актуальным знаком ГТО (в отчетный период)	3
5	Выступление на педагогических, методических советах, конференциях в отчетном периоде (5% за участие в одном мероприятии, но не более 10%) (При наличии доклада, фотоотчёта)	10
6	За грамоту Министерства образования РФ, Министерства спорта РФ (20%)	20
	За почетную грамоту Губернатора Липецкой области или	

	<p>Областного совета депутатов (15%)</p> <p>За почетную грамоту Министерства образования Липецкой области, Управления физической культуры и спорта Липецкой области (10%)</p> <p>За благодарность Губернатора Липецкой области или Областного совета депутатов (10%)</p> <p>(получение грамоты, благодарности в отчетном периоде)</p>	
7	<p>Своевременный и постоянный контроль за исправностью и эксплуатацией спортивного инвентаря (в подтверждение - акт обследования, служебная записка)</p>	10
8	<p>За личное участие в профессиональных конкурсах всероссийского уровня (входящих в план мероприятий Министерства образования Липецкой области) в отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> -победитель - призер - участник 	<p>50</p> <p>40</p> <p>30</p>
9	<p>За личное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня (входящих в план мероприятий Министерства образования Липецкой области) в отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> -победитель - призер - участник 	<p>30</p> <p>15</p> <p>5</p>
10	<p>За членство педагога во Всероссийских общественных организациях (Союзах, Федерациях, Ассоциациях и т.д.) (в подтверждение - выписка из реестра, удостоверение и т.п.)</p>	3
11	<p>За организацию работы с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами (при наличии плана работы, журнала учёта посещаемости, общеобразовательной программы)</p>	До 12
12	<p>За участие в организации и проведении соревнований, массовых и спортивно-массовых мероприятий различного уровня: (за каждое 5(2), но не более 20)</p> <ul style="list-style-type: none"> - гл. судья, гл. секретарь, организатор, ведущий - 5 - ролевой участник, судья, секретарь - 2 <p>(в подтверждение – приказ о направлении на соревнования)</p>	20
13	<p>Личное участие в областных и всероссийских соревнованиях (в отчетный период)</p> <p>(за каждое участие 4%, но не более 8%)</p>	8
14	<p>Наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет (приказ о назначении наставника)</p>	10
15	<p>За работу с обучающимися в каникулярное время:</p> <ul style="list-style-type: none"> начальник лагеря – 10 воспитатель (организатор досуга) – 5 	10

16	<p>За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста</p> <p><u>Применяется только для молодых специалистов.</u></p> <p>В первые два года работы</p> <p>В последние три года работы</p>	<p>50</p> <p>30</p>
17	<p>За ведомственные (отраслевые) награды:</p> <p>-Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»,</p> <p>-«Почетный работник общего образования РФ»,</p> <p>-«Отличник физической культуры и спорта»,</p> <p>-«Заслуженный работник образования Липецкой области»,</p> <p>-награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения РФ»</p> <p>(за получение награды 30% по каждой позиции в течение отчетного периода оценки работы)</p>	30
18	<p>Осуществление ремонтных работ спортивного оборудования учреждения в зонах ответственности (тренажерный зал) в отчетный период</p> <p>(в подтверждение – фотоочет «до» и «после»)</p> <p>(За 1 починенную единицу – 5%, но не более 20%)</p>	20
19	<p>Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у посетителей (создание и регулярное обновление информационных уголков здоровья в местах ответственности – тренажерный зал, чаша бассейна - по согласованию с администрацией учреждения) в отчетный период</p> <p>(за каждый стенд -5%, но не более 10%)</p> <p>(в подтверждение – фотоотчет)</p>	10
20	<p>Транслирование опыта педагогической деятельности, ведение собственной страницы в социальных сетях (с количеством подписчиков не менее 100) по направлению профессиональной деятельности (1 раз в 2 недели обновление новостей, но не совпадать с новостью на официальных страницах учреждения)</p>	До 15
<u>Критерии, понижающие оценку эффективности труда</u>		
Несоблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики, не соблюдение режима трудовой деятельности, без вынесения дисциплинарного взыскания, в отчетном периоде		-15
Применение к работнику замечания (по приказу), в отчетном периоде		-30

Применение к работнику выговора (по приказу), в отчетном периоде	-40
Обоснованная жалоба со стороны обучающихся, их родителей, посетителей, в отчетном периоде	-20
Не своевременная сдача документации	-15
Наличие случаев травматизма обучающихся	-20

По должности тренер-преподаватель

№ п\п	показатели	Установле но, %
1	Наличие победителей и призеров соревнований в отчетном периоде (в подтверждение – протокол соревнований и приказ о направлении на соревнования)	
	муниципального уровня	Но не более 9%
	1 место (в личном зачете)	3
	2 место (в личном зачете)	2
	3 место (в личном зачете)	1
	1 место (в командном первенстве)	3
	2 место (в командном первенстве)	2
	3 место (в командном первенстве)	1
	межмуниципального уровня	Но не более 10%
	1 место (в личном зачете)	3
	2 место (в личном зачете)	2
	3 место (в личном зачете)	1
1 место (в командном первенстве)	3	
2 место (в командном первенстве)	2	
3 место (в командном первенстве)	1	
Регионального уровня (проводит Липецкая область, в соответствии с планом мероприятий Министерства образования Липецкой области, Управления физической культуры и спорта Липецкой области)	Но не более 12%	
	4	
1 место (в личном зачете)	3	
2 место (в личном зачете)	2	
3 место (в личном зачете)	4	
1 место (в командном первенстве)	3	
2 место (в командном первенстве)	2	
3 место (в командном первенстве)	2	

	<p>Всероссийского уровня</p> <p>1 место (в личном зачете)</p> <p>2 место (в личном зачете)</p> <p>3 место (в личном зачете)</p> <p>1 место (в командном первенстве)</p> <p>2 место (в командном первенстве)</p> <p>3 место (в командном первенстве)</p>	<p>Но не более 20%</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>3</p>
2	<p>За периодическую подготовку материала и его размещения на официальном сайте Учреждения и в СМИ, распространения опыта работы, в отчетном периоде. (За 1 публикацию 1%, не более 4% в полугодие) (в подтверждение предоставление фото и текста о мероприятии, даты проведения)</p>	4
3	<p>За участие в методической и инновационной деятельности (в том числе, в разработке образовательной программы Учреждения, научно-исследовательской, проектной) в отчетном периоде (в подтверждение сама программа, исследовательская работа, проект, протокол заседаний педагогического или методического совета об утверждении программы, приказ о создании рабочей группы по разработке программы, проекта, справка заместителя директора по УВР об активном участии в составе рабочей комиссии)</p>	8
4	<p>За качественное проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференции, в отчетном периоде (за 1 проведенное мероприятие – 2%, но не более 8% за все) (при наличии плана-конспекта, доклада и т.п.)</p>	8
5	<p>Наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет (приказ о назначении наставника)</p>	10
6	<p>Средняя посещаемость в месяц: 70% и более – 10% 50-69% -5%</p> <p>(в подтверждение список группы на начало учебного года, журнал посещаемости, аналитическая справка заместителя директора по УВР)</p>	10
	<p>За положительную динамику (более 70% от количества обучающихся в группе) результатов выполнения обучающимися контрольного тестирования по ОФП и СФП в отчетном периоде (в подтверждение – протокол контрольного тестирования, письменный анализ динамики)</p>	8
	<p>За охват обучающихся ОО Хлебенского района (Выезд для проведения занятий в другой населенный пункт)</p>	10
7	<p>За личное участие в профессиональных конкурсах (входящих в план мероприятий Министерства образования Липецкой области) всероссийского уровня в отчетный период: -победитель - призер - участник</p>	<p>35</p> <p>25</p> <p>15</p>
8	<p>За личное участие в профессиональных конкурсах (входящих в план мероприятий Министерства образования Липецкой области)</p>	

	регионального уровня в отчетный период: -победитель - призер - участник	15 10 5
9	За членство педагога во Всероссийских общественных организациях (Союзах, Федерациях, Ассоциациях и т.д.) (в подтверждение - выписка из реестра, удостоверение)	3
10	За грамоту Министерства образования РФ, Министерства спорта РФ (10%) За почетную грамоту Губернатора Липецкой области или Областного совета депутатов (5%) За почетную грамоту Министерства образования Липецкой области, Управления физической культуры и спорта Липецкой области (5%) За благодарность Губернатора Липецкой области или Областного совета депутатов (3%) (получение грамоты, благодарности в отчетном периоде)	10
11	За работу с детьми с особыми образовательными потребностями (в том числе, дети с ОВЗ, дети-инвалиды) в отчетном периоде (при наличии списка обучающихся, плана работы, общеобразовательной программы)	5
12	Присвоение (подтверждение) спортивных разрядов в отчетном периоде (в подтверждение – приказ о присвоении разряда) 3 юношеский (за 1 обучающегося) 2 юношеский (за 1 обучающегося) 1 юношеский (за 1 обучающегося) 3 разряд (за 1 обучающегося) 2 разряд (за 1 обучающегося) 1 разряд (за 1 обучающегося)	Но не более 25% 0,5 1 2 3 4 5
13	За участие в организации и проведении соревнований, массовых и спортивно-массовых мероприятий различного уровня в отчетном периоде: (за каждое 5(2) , но не более 20) - гл. судья, гл. секретарь, организатор, ведущий - 5 - ролевой участник, судья, секретарь - 2 (в подтверждение – приказ о направлении на соревнования)	20
14	За работу в электронной базе Учреждения и с персональными данными обучающихся и родителей (в подтверждение – справка заместителя директора по УВР)	3
15	Охват выполнением нормативов комплекса ГТО обучающихся (актуальный знак ГТО в возрастной категории) в группах (не менее 80% в каждой группе) в отчетном периоде. За 1 группу-4%, но не более 24% (в подтверждение – протокол принятия нормативов)	24
16	За работу с обучающимися в каникулярное время: начальник лагеря – 10 воспитатель (организатор досуга) – 5	10

17	Личное участие в соревнованиях регионального и всероссийского уровней (в отчетный период) (за каждое участие 4%, но не более 8%)	8
18	Личное участие в ВФСК ГТО, обладатель актуальным знаком ГТО (в отчетный период)	3
19	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста <u>Применяется только для молодых специалистов.</u> В первые два года работы В последние три года работы	50 30
20	За ведомственные (отраслевые) награды: -Нагрудный знак «Отличник народного просвещения», -«Почетный работник общего образования РФ», -«Отличник физической культуры и спорта», -«Заслуженный работник образования Липецкой области», -награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения РФ» (за получение награды 20% по каждой позиции в течение отчетного периода оценки работы)	20
<u>Критерии, понижающие оценку эффективности труда</u>		
	Несоблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики, не соблюдение режима трудовой деятельности, без вынесения дисциплинарного взыскания, в отчетном периоде	-15
	Применение замечания к работнику (по приказу), в отчетном периоде	-30
	Применение выговора к работнику (по приказу), в отчетном периоде	-40
	Обоснованная жалоба со стороны обучающихся и их родителей, в отчетном периоде	-20
	Не своевременная сдача документации:	
	Общеобразовательной программы, рабочей программы, планов	-15
	Списков обучающихся	-15
	Медицинских справок	-15
	Информации по запросу	-15
	Неправильное и неполное заполнение журнала учета групповых занятий, выявленное в ходе проверки	-15
	Наличие случаев травматизма обучающихся	-20
	Посещаемость обучающихся в группах ниже 50%, без уважительных причин (по результатам контроля в течение 30 дней в отчетном периоде, в подтверждение – справка заместителя директора по УВР)	-15

По должности инструктор-методист

№ п/п	Показатели	Максимальный %
1	За качество и результативность организации и проведения мероприятий в отчетном периоде (при наличии положения, сценария, доклада, фотоотчёта):	За каждое 2%, но не более 10% за все
	Конкурсов	2
	Семинаров	2
	Совещаний	2
	Тематических праздников	2
2	За качественную организацию и проведение соревнований, спортивно-массовых мероприятий различного уровня в отчетном периоде (в подтверждение – положение, протоколы, фотоотчет) (за каждое -2%, но не более 8%)	8
3	За участие в соревнованиях в отчетном периоде: (за каждое 5(2)% , но не более 20%) - гл. судья, гл. секретарь, организатор, ведущий – 5% - ролевой участник, судья, секретарь - 2% (в подтверждение – приказ о направлении на соревнования)	20
4	За наличие собственных публикаций о проведенных мероприятиях в рамках ГТО в сети Интернет (на официальном сайте, ВКонтакте) (за каждую 1%, но не более 4%) (В отчетном периоде, в подтверждение – информация о содержании публикации, дата размещения)	4
5	Размещение информации о комплексе ГТО (разъяснения, о регистрации, о нововведениях, о предстоящих мероприятиях и т.п.) на информационных стендах, на сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (За каждое 1% , но не более 5%) (В отчетном периоде, в подтверждение – информация о содержании публикации, дата размещения)	5
6	Охват обучающихся Хлевенского района, выполнением нормативов ГТО в отчетном периоде: 90%(охват) - 20% 70%(охват)-15% 50%(охват)-5% (в подтверждение – справка/выписка из системы ГТО)	20
7	Охват жителей Хлевенского района, выполнением нормативов ГТО в отчетном периоде: 40%(охват) - 20% 30%(охват)-15% 20%(охват)-5% (в подтверждение – справка/выписка из системы ГТО)	20
8	Участие / призовые места в пропагандистских акциях и творческих конкурсах по продвижению ВФСК ГТО в отчетном периоде:	25

	<p>- всероссийского уровня – Участие - 5% Призовое место - 10% (оценивается по одному основанию)</p> <p><u>Но не более 25% за все</u></p> <p>(в подтверждение – протоколы, дипломы и т.п.)</p>	
9	<p>Участие / призовые места в пропагандистских акциях и творческих конкурсах по продвижению ВФСК ГТО в отчетном периоде: - регионального уровня - Участие - 2% Призовое место - 5% (оценивается по одному основанию)</p> <p><u>Но не более 10 % за все</u></p> <p>(в подтверждение – протоколы, дипломы и т.п.)</p>	10
10	<p>За эффективную методическую поддержку педагогов, которые работают с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами) в отчетном периоде: (в подтверждение - план работы, списочный состав, программа, анализ работы)</p>	5
11	<p>Наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет (приказ о назначении наставника)</p>	10
12	<p>Методическое сопровождение внедрения и реализации федеральных и региональных проектов и программ в учреждении в отчетном периоде (в подтверждение – план работы, списочный состав, адаптация программы в учреждении, анализ работы) (За каждую – 2%, но не более 6%)</p>	6
13	<p>За качественную разработку и выпуск методической продукции (учебно-методические пособия по видам спорта), рецензированной в установленном порядке (в отчетном периоде - за каждое 3, но не более 12)</p>	12
14	<p>За грамоту Министерства образования РФ, Министерства спорта РФ (10%)</p> <p>За почетную грамоту Губернатора Липецкой области или Областного совета депутатов (5%)</p> <p>За почетную грамоту Министерства образования Липецкой области, Управления физической культуры и спорта Липецкой области (5%)</p> <p>За благодарность Губернатора Липецкой области или Областного совета депутатов (3%)</p>	10

	(получение грамоты, благодарности в отчетном периоде)	
15	За качественную работу в профессиональных объединениях педагогов в отчетном периоде: Методический совет-3(не менее 4 заседаний) Педагогический совет-3 (не менее 4 заседаний) (При наличии плана работы, протокола, доклада, обобщение и предоставление опыта).	6
16	За личное участие в профессиональных конкурсах (входящих в план мероприятий Министерства образования Липецкой области) всероссийского уровня в отчетном периоде: -победитель - призер - участник	35 25 15
17	За личное участие в профессиональных конкурсах (входящих в план мероприятий Министерства образования Липецкой области) регионального уровня в отчетном периоде: -победитель - призер - участник	15 10 5
18	За членство педагога во Всероссийских общественных организациях (Союзах, Федерациях, Ассоциациях и т.д.) (в подтверждение – выписка из реестра, удостоверение и т.п.)	3
19	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста <u>Применяется только для молодых специалистов.</u> В первые два года работы В последние три года работы	50 30
20	За ведомственные (отраслевые) награды: -Нагрудный знак «Отличник народного просвещения», -«Почетный работник общего образования РФ», -«Отличник физической культуры и спорта», -«Заслуженный работник образования Липецкой области», -награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения РФ» (за получение награды 20% по каждой позиции в течение отчетного периода оценки работы)	20

21	Личное участие в соревнованиях регионального и всероссийского уровней (в отчетный период) (за каждое участие 4%, но не более 8%)	8
22	Личное участие в ВФСК ГТО, обладатель актуальным знаком ГТО (в отчетный период)	3
23	За занятие призовых мест в областном рейтинге внедрения ГТО в Липецкой области за отчетный период: 1 место - 25% 2 место – 15% 3 место – 10%	25
24	За работу с обучающимися в каникулярное время: начальник лагеря – 10 воспитатель (организатор досуга) – 5	10
<u>Критерии, понижающие оценку эффективности труда</u>		
	Несоблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики, не соблюдение режима трудовой деятельности, без вынесения дисциплинарного взыскания, в отчетном периоде	-15
	Применение к работнику замечания (по приказу), в отчетном периоде	-30
	Применение к работнику выговора (по приказу), в отчетном периоде	-40
	Обоснованные замечания по ведению протоколов, составлению отчетов в рамках ГТО от вышестоящих организаций	-15
	За занятие последних трех мест в областном рейтинге внедрения ГТО в Липецкой области	-15

По должности методист

№ п/п	Показатели	Максимальный %
1	За качество и результативность организации и проведения мероприятий в отчетном периоде (при наличии положения, сценария, доклада, фотоотчёта):	За каждое 2%, но не более 10% за все
	Конкурсов	2

	Семинаров	2
	Совещаний	2
	Тематических праздников	2
2	За качественную организацию и проведение соревнований, турниров, спортивно-массовых мероприятий различного уровня. (в подтверждение – положение, протоколы, фотоотчет) (за каждое -2%, но не более 8%)	8
3	За участие в соревнованиях: (за каждое 5(2)% , но не более 20%) - гл. судья, гл. секретарь, организатор, ведущий – 5% - ролевой участник, судья, секретарь - 2% (в подтверждение – приказ о направлении на соревнования)	20
4	За наполняемость информацией сайта учреждения и официальной страницы ВКонтакте по курируемым направлениям деятельности (не реже 2 раз в месяц), отсутствие замечаний (В отчетном периоде, в подтверждение – информация о содержании публикации, дата размещения)	10
	За наличие собственных публикаций в сети Интернет (на официальном сайте, ВКонтакте) (за каждую 1%, но не более 4%) (В отчетном периоде, в подтверждение – информация о содержании публикации, дата размещения)	4
5	За результативность методического сопровождения педагогов при участии их в различных конкурсах (входящих в план мероприятий Министерства образования Липецкой области) регионального уровня в отчетном периоде:	20
	Победитель	10
	Призёр Участник	5
6	За результативность методического сопровождения педагогов при участии их в различных конкурсах (входящих в план мероприятий Министерства образования Липецкой области) всероссийского уровня в отчетном периоде:	30
	Победитель	20
	Призёр Участник	10
7	За эффективную методическую поддержку педагогов, которые работают с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами, в отчетном периоде: (в подтверждение - план работы, списочный состав, программа, анализ работы)	5

8	Наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет (приказ о назначении наставника)	10
9	Методическое сопровождение внедрения и реализации федеральных и региональных проектов и программ в учреждении (в подтверждение – план работы, списочный состав, адаптация программы в учреждении, анализ работы) (За каждую – 2%, но не более 8%)	8
10	За качественную разработку и выпуск методической продукции (учебно-методические пособия по видам спорта), рецензированной в установленном порядке (за каждое 5, но не более 20)	20
11	За грамоту Министерства образования РФ, Министерства спорта РФ (10%) За почетную грамоту Губернатора Липецкой области или Областного совета депутатов (5%) За почетную грамоту Министерства образования Липецкой области, Управления физической культуры и спорта Липецкой области (5%) За благодарность Губернатора Липецкой области или Областного совета депутатов (3%) (получение грамоты, благодарности в отчетном периоде)	10
12	За качественную работу в профессиональных объединениях педагогов Методический совет-3(не менее 4 заседаний) Педагогический совет-3 (не менее 4 заседаний) (При наличии плана работы, протокола, доклада, обобщение и предоставление опыта).	6
13	За участие в конкурсах среди организаций дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности всероссийского уровня в отчетном периоде: -победитель - призер - участник	60 40 20
14	За участие в конкурсах среди организаций дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности регионального уровня в отчетном периоде: -победитель - призер - участник	25 15 5
15	За членство педагога во Всероссийских общественных организациях (Союзах, Федерациях, Ассоциациях и т.д.) (в подтверждение –выписка из реестра, удостоверение и т.п.)	3

16	<p>За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста</p> <p><u>Применяется только для молодых специалистов.</u></p> <p>В первые два года работы 50</p> <p>В последние три года работы 30</p>	
17	<p>За ведомственные (отраслевые) награды:</p> <p>-Нагрудный знак «Отличник народного просвещения», -«Почетный работник общего образования РФ», -«Отличник физической культуры и спорта», -«Заслуженный работник образования Липецкой области», -награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения РФ» (за получение награды 20% по каждой позиции в течение отчетного периода оценки работы)</p>	20
18	<p>Личное участие в соревнованиях регионального и всероссийского уровней (в отчетный период)</p> <p>(за каждое участие 4%, но не более 8%)</p>	8
19	<p>Личное участие в ВФСК ГТО, обладатель актуальным знаком ГТО (в отчетный период)</p>	3
20	<p>За работу с обучающимися в каникулярное время: начальник лагеря – 10 воспитатель (организатор досуга) – 5</p>	10
<u>Критерии, понижающие оценку эффективности труда</u>		
Несоблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики, не соблюдение режима трудовой деятельности, без вынесения дисциплинарного взыскания, в отчетном периоде		-15
Применение к работнику замечания (по приказу), в отчетном периоде		-30
Применение к работнику выговора (по приказу), в отчетном периоде		-40

Не своевременная сдача документации: (отчетов, протоколов, информации по запросу)	-15
--	-----

Выплата педагогическим работникам за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 решения Совета депутатов Хлевенского муниципального района от 05 апреля 2017 года №108 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Хлевенского муниципального района») устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

35. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам могут быть установлены по истечении первого месяца работы, на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности.

36. При назначении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты труда во внеочередном порядке учитывать достижения педагогических работников за предыдущий период работы в случаях:

- выхода (досрочного выхода) на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет;

- по окончании длительной болезни;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечении 10 лет непрерывной работы;

- при наступлении чрезвычайной ситуации, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переводе на иную педагогическую должность, при переходе в другую образовательную организацию.

Установление ежемесячных выплат стимулирующего характера в вышеуказанных случаях осуществляется на основании личных заявлений, направленных в комиссию, созданную в образовательной организации для проведения оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников.

Решение об установлении размера стимулирующих выплат принимается руководителем образовательной организации по согласованию с первичным профсоюзным объединением учреждения, на основании результатов оценки профессиональной деятельности работника, представленных комиссией, созданной для этих целей, с учетом размера фонда оплаты труда педагогических работников.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда основным педагогическим работникам устанавливаются по результатам выполнения указанных показателей в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом сельской выплаты в размере 25% от ставки заработной платы (должностного оклада).

Внутренним и внешним совместителям, относящимся к категории педагогических работников, стимулирующие выплаты за высокие результаты труда устанавливаются по результатам выполнения утвержденных показателей в процентах пропорционально нагрузке с учетом сельской выплаты в размере 25% суммы рассчитанной от нагрузки.

При этом месячная заработная плата совместителя с учетом сельской выплаты и стимулирующих выплат по оценочному листу должна быть не ниже части МРОТ, рассчитанной пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда педагогическим работникам, работающим по совместительству, исходя из фонда оплаты труда, могут устанавливаться в пределах МРОТ.

37. Оценка результативности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, Отделом образования администрации Хлевенского муниципального района.

V. Порядок установления стимулирующих выплат за высокие результаты труда педагогическим работникам.

38. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в сентябре – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Если работник впервые занимает должность педагогического работника, то оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы заполняется работником через один месяц и действует до окончания текущего периода. Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда педагогическим работникам при переводе на другую педагогическую должность устанавливаются в том же размере, что и по предыдущей педагогической должности и действуют до окончания текущего периода.

Оценка результативности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, учредителем.

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку в печатном виде с приложением подтверждающих документов о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 25 декабря. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На

основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период (приложение №4).

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются, и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в процентах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставит свою подпись и дату согласования, и передает в учреждение.

После получения листа согласования протокола руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его вместе с сводным оценочным листом в бухгалтерию для начисления.

Аналогичный порядок установления стимулирующих выплат прописан в положении о комиссии по установлению и распределению стимулирующих выплат работникам в учреждении с приложением таких же утвержденных форм документов.

VI. Условия и порядок премирования.

39. Премии заместителям директора по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6

должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

По итогам работы за квартал, полугодие и год премирование заместителей директора осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премии заместителям директора выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей директора до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

40. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям директора выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

41. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается в размере не более:

среднемесячной заработной платы в месяц, сложившейся в учреждении за предыдущий квартал,- для руководителей;

80% среднемесячной заработной платы в месяц, сложившейся в учреждении за предыдущий квартал,- для заместителей руководителей.

На премирование директора, заместителей директора ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

42. Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника отдела образования, заместителям директора - по приказу директора.

43. При определении размера премии по итогам работы за квартал, полугодие и год основанием для невыплаты премии заместителям директора являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

44. При определении размера премии по итогам работы за квартал основанием для снижения премии заместителям директора являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии заместителям директора за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

45. При определении размера премии по итогам работы за полугодие основанием для снижения размера премии заместителям директора являются:

- невыполнение государственного задания;
- несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением за соответствующий отчетный период.

46. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям директора являются:

- невыполнение государственного задания;
- несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения государственного задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением допускается не более чем на 30 процентов.

47. Премии по итогам работы выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более двух должностных окладов (ставок заработной платы, включая установленный повышающий коэффициент), тарифных ставок в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением заместителей руководителя) направляется не более 5 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

48. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению.

49. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время.

50. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;

- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде;
- участие во всероссийских конкурсах и смотрах.
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности.

51. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба.

52. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50 процентов.

53. Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором установлен факт упущения в работе.

54. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70 процентов могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

55. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, управлением образования и науки Липецкой области;
- наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде;
- участие во всероссийских конкурсах и смотрах;

- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

VII. Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат работникам

56. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными датами (50-60-70-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости в случае расторжения трудового договора;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника и (или) его супруги (супруга), его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) его близких родственников); работнику, призванному на военную службу по мобилизации или поступившему на военную службу по контракту, либо заключившему контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в зоне боевых действий, и членам его семьи.

Материальная помощь по вышеперечисленным основаниям оказывается работнику в размере 10 000 рублей (десяти тысяч рублей).

Материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску для уборщика служебных помещений предоставляется в размере до двух должностных окладов.

Материальная помощь предоставляется в случае наличия экономии по фонду оплаты труда. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

VIII. Заключительные положения

57. Показатели оценки труда работников, перечисленные в пунктах 28, 29, 30, 34 настоящего Положения, применяются на действия, выполненные с 01.01.2025 года до 31.08.2025 года (выплата за данный период будет осуществляться с 01.09.2025 г. по 31.12.2025г.), и в последующие периоды (с выплатами в соответствующий период).

Приложение № 1
(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

_____ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

№	Наименование показателя	Установленный Пот %	Самооценка, %	Утверждено комиссией, %
			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

Приложение № 2
(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников _____

(указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, Ф.И.О. работника	Утвержденный комиссией общий % по всем показателям	Сумма стимулирующей выплаты (руб.)
1.			
2.			
...			

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

«_____» _____ 20__ г.

Приложение № 3

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

_____ (наименование учреждения)
за период работы с _____ 20__ г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственно-общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

«__» _____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников

_____ (наименование учреждения)
за период работы с _____ 20__ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с _____ 20__ года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

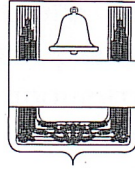
(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20__ г.



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
ХЛЕВЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»
(МАУ ДО «ДЮСШ Хлевенского округа»)**

ПРИКАЗ

31.03. 2026 г.

с. Хлевное

№ 30

О внесении изменений
в Положение об оплате
труда

В связи с изменением наименования учреждения, в соответствии с Федеральным законом от 07.06.2025 N 144-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", а также на основании протокола общего собрания трудового коллектива №2 от 30.03.2026 г.,

ПРИКАЗЫВАЮ:

Внести в Положение об оплате труда от 25.04.2025 г. следующие изменения:

1. Вместо Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа Хлевенского муниципального района» (МАУ ДО "ДЮСШ Хлевенского района"), изложить по тексту Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа Хлевенского муниципального округа» (МАУ ДО «ДЮСШ Хлевенского округа»).
2. Абзац 2 пункта 44 изложить следующим образом:
«Снижение размера премии заместителям директора за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан возможно за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов».
3. Абзац 3 пункта 46 изложить в следующем виде: «Снижение размера премии за несвоевременное предоставление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении

количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждения не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов».

4. Абзац 2 пункта 52 изложить следующим образом: «Снижение размера премии по вышеперечисленным обстоятельствам возможно за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов».
5. Специалисту по кадрам Мартюшовой Л.Е. ознакомить всех работников под роспись с данным приказом.

Директор



М.В.Боев



Д.С. Гошарова