Подписано цифровой подписью: Никольский Дмитрий Сергеевич

DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=77 Москва, INNLE=7710568760, ОГРН=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1", L=г. Москва, C=RU, O=Федеральное казначейство, CN=Федеральное казначейство
Причина: Я утвердил этот документ
Дата: 13 Август 2026 г. 9:32:09

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Городской центр развития и научно-технического творчества детей и юношества»
(МБУДО «ГЦРиНТТДиЮ»)

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУДО «ГЦРиНТТДиЮ»
Д.С. Никольский
Приказ от «30» июня 2026 года , № 90 - осн

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Городской центр развития и научно-технического творчества детей и юношества»

ПРИНЯТО
на общем собрании работников МБУДО «ГЦРиНТТДиЮ»
от «30» июня 2026 года, протокол № 1

Тула, 2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Городской центр развития и научно-технического творчества детей и юношества» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправлении в Российской Федерации", на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановления Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», постановления администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», постановления администрации города Тулы от 12.07.2019 № 2475 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Тула», статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Городской центр развития и научно-технического творчества детей и юношества» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников Учреждения разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов педагогической работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия установления компенсационных выплат в соответствии с Перечнем компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула;
- порядок и условия установления стимулирующих выплат в соответствии с Перечнем стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

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

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы Учреждения, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. 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, установленной в Тульской области.

За выполнение дополнительной работы, не входящей в основные должностные обязанности педагогического работника в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной нагрузки сверх установленной нормы часов производятся дополнительные выплаты, которые не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, в соответствии со статьей 129, с частью первой и третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. 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.

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

1.9. 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.

1.10. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. За первую половину месяца зарплата выплачивается 21-го числа расчетного месяца, за вторую половину месяца – 6-го числа месяца, следующего за расчетным. По письменному заявлению работника с согласования руководителя оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации.

1.11. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации каждый работник Учреждения извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период, а также о размерах иных

сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении, и размерах произведенных удержаний.

1.12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения приведен в приложении 8 к настоящему Положению.

1.13. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда лиц, замещающих должности муниципальной службы, работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы отраслевого (функционального) органа администрации города Тулы, осуществляющего функции и полномочия Учредителя Учреждения (далее - Учредитель, сотрудники Учредителя).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда сотрудников Учредителя определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда сотрудников Учредителя на установленную численность сотрудников Учредителя и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Учредителем до руководителя Учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного фонда оплаты труда работников Учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников Учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда (далее - специальные требования к уровню оплаты труда)) на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда сотрудников Учредителя.

2. Порядок и условия оплаты труда

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 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки, рублей
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	

1 квалификационный уровень: дежурный по режиму	15 575
ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер	19 965
3 квалификационный уровень: методист, педагог-психолог	20 534
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: заведующий отделом	22 059

Должностной оклад, ставка работников образования Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 130 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

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

2.2. Размеры должностных окладов работников Учреждения, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	14 540
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: художник	15 575
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	16 121
4 квалификационный уровень: механик	17 269
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: документовед, инженер, инженер-программист, специалист по кадрам, экономист	18 499

2.3. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Наименование должностей	Размер должностного оклада, рублей
Специалист по охране труда	18 499

2.4. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, профессии которых отнесены к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: гардеробщик, дворник, плотник, уборщик служебных помещений	11 257

4 квалификационный уровень устанавливается рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя Учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.5. Размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», постановления администрации города Тулы от 12.07.2019 № 2475 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Тула»:

ПКГ	Размер должностного оклада, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена": заведующий костюмерной	15 575
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": звукорежиссер	21 971

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.

Размер выплат при применении повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада), ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу), ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам приведены в пунктах 2.7. - 2.9. настоящего Положения.

2.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования в следующих размерах:

при наличии квалификационной категории «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-методист» устанавливается при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой, не входящих в должностные обязанности.

2.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается за:

почетные звания "Народный учитель СССР" или "Народный учитель Российской Федерации" (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,2;

почетные звания "Заслуженный учитель Российской Федерации" или "Заслуженный учитель" бывших союзных республик, "Заслуженный мастер производственного обучения" (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,15;

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

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

Руководителю Учреждения повышающий коэффициент к должностному окладу

устанавливается распорядительным актом Учредителя.

Педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия устанавливается руководителем Учреждения.

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

2.10. С учетом условий труда работникам образования Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.11. Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.12. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливаются приложением 5 к настоящему Положению.

3. Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Учреждения устанавливаются Учредителем.

3.3. Размер компенсационных выплат руководителю Учреждения, имеющему право на получение соответствующих выплат, устанавливается Учредителем и включается в трудовой договор.

3.4. Руководителю Учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются Учредителем.

Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается с учетом эффективности и результативности деятельности Учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности Учреждения и критериями оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения, утвержденными нормативным актом Учредителя.

Размеры, порядок и критерии установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем.

3.5. Заработная плата заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

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

3.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения, его заместителей, формируемой за счет средств всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы

работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

3.8. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Заместителям директора указанные выплаты устанавливаются директором Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

3.9. Стимулирующие выплаты заместителям директора Учреждения устанавливаются директором с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, и согласованным представительным органом работников.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, за исключением выплаты за выслугу лет, заместителям руководителя могут быть установлены директором Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. В соответствии с Перечнем компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула, утвержденным постановлением администрации города Тулы от 25.03.2026 № 96 "О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Тула" (далее - Постановление администрации города Тулы от 25.03.2026 № 96), работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работы 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.

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

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

При этом работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

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

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы - двойной размер в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. Размеры, виды и условия осуществления компенсационных выплат устанавливаются данным Положением, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.8. Компенсационные выплаты, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены по следующим причинам:

- окончание срока действия выплат;

- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены компенсационные выплаты;

- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены компенсационные выплаты.

4.9. Виды и размеры компенсационных выплат приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального

образования город Тула работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

— выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

— выплаты за качество выполняемых работ;

— выплаты за выслугу лет;

— премиальные выплаты по итогам работы;

— выплаты за наставничество.

Стимулирующие выплаты, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении стимулирующих выплат принимает директор Учреждения, с учетом решения комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

Установление стимулирующих выплат 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.

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников Учреждения с учетом:

— участия в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ;

— обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех структурных подразделений Учреждения;

— организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

— применения поощрений за труд (награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявление Благодарности Губернатора Тульской области, вручение Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области, награды главы муниципального образования город Тула, администрации города Тулы, Тульской городской Думы, грамот и благодарностей Учреждения);

— участия в реализации национальных проектов и программ.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на Учреждение, на определенный срок при:

— своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;

— повышении уровня ответственности за порученный участок работы;

— соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

— соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

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

5.4. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

5.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности Учреждения и работника за установленный период.

5.6. Выплата за наставничество устанавливается наставнику с учетом результативности его деятельности за наставничество, которая выплачивается единовременно по завершении процедуры наставничества из расчета 20% от минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, за каждый месяц наставничества.

Порядок осуществления выплаты за наставничество устанавливается локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

5.7. Порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения установлен приложением 4 к настоящему Положению.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам Учреждения, в том числе заместителям директора устанавливается надбавка за специфику работы в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

6.2. Работникам Учреждения, в том числе заместителям директора, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, может быть оказана материальная помощь в случаи смерти близких родственников, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь, в случаях рождения ребенка, заболеваний и по иным причинам.

Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

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

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

Руководителю Учреждения указанные доплаты устанавливаются Учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям директора Учреждения указанные выплаты устанавливаются директором Учреждения.

6.4. Работники Учреждения имеют право на единовременную выплату в размере одного должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности при

предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) (далее - единовременная выплата) заместителю руководителя, работникам Учреждения принимается руководителем Учреждения в течение 7 календарных дней со дня подачи работником заявления о выплате единовременной выплаты. Заявление о выплате единовременной выплаты подается одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

Единовременная выплата не производится работникам, работающим по совместительству, при условии получения указанной выплаты по основному месту работы.

Единовременная выплата не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в соответствующую организацию в том же календарном году.

При увольнении работника единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году при условии, если работник не получал данную выплату в Учреждении в текущем финансовом году.

Единовременная выплата не учитывается в составе заработной платы при установлении оплаты труда в размере минимальной заработной платы.

6.5. 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 или награждения – со дня присвоения, награждения;

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

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

6.6. По всем вопросам, не урегулированным настоящим Положением, работодатель и работник руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению об условиях оплаты
труда работников

Выплата за выслугу лет

1. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя), в процентах от должностного оклада (оклада), ставки в зависимости от стажа работы при выслуге в следующих размерах:

Стаж работы	Размер, %
от 0 до 2 лет включительно	2
свыше 2 лет до 5 лет включительно	5
свыше 5 лет до 10 лет включительно	10
свыше 10 лет до 20 лет включительно	15
свыше 20 лет	20

Выплата за выслугу лет устанавливается 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 выплаты за выслугу лет в Учреждении производится согласно Порядку исчисления стажа работы для установления выплаты за выслугу лет, предусмотренному приложением 2 к настоящему Положению.

4. В стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет к должностному окладу, ставке за выслугу работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно Порядку исчисления стажа работы для установления выплаты за выслугу лет.

Приложение 2
к Положению об условиях оплаты
труда работников

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы для установления выплаты за выслугу лет

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в муниципальных организациях муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Организации);

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

время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года; ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим 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 или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

в) время работы в Организациях в период учебы студентам педагогических организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в Организациях;

г) работникам Организации при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление выплаты 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 выплаты за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по мобилизации или по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии 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 настоящего Порядка;

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

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

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

- преподавателям-организаторам (основ безопасности и защиты Родины, 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) 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 период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7. Работникам Учреждения время педагогической работы в Организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких 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 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. Приказом директора в Учреждении создается Комиссия по исчислению стажа для установления работникам Учреждения выплаты за выслугу лет.

11. Комиссия своевременно осуществляет прием и рассмотрение документов, подтверждающих стаж работы работников и принимает решение о включении в стаж иных периодов работы работникам открытым голосованием, оформленным соответствующим протоколом.

12. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Учреждения создается соответствующая комиссия по исчислению стажа для установления выплаты за выслугу лет.

Примечание:

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

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

Перечень 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, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых, организации, реализующие программы спортивной подготовки	1. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности и защиты Родины, 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, 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-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно- консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораторий, кабинетами, секциями, филиалами, курсами 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	III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности

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	Учреждения или отвечающие функционалу занимаемой в Учреждении 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

Перечень иных организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в общий трудовой стаж работникам

Наименование организаций	Наименование должностей
Предприятия и организации в соответствии с ОКПО (Общероссийским классификатором предприятий и организаций ОК -007-93), которые являются хозяйствующими субъектами, в том числе юридические лица, их филиалы и представительства, организации, осуществляющие свою деятельность без образования юридического лица, индивидуальные предприниматели.	Должности рабочих и служащих в соответствии с ОКПДТР (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94)

Приложение 3
к Положению об условиях оплаты
труда работников

Виды и размеры
компенсационных выплат

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

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

2. 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, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1. За совмещение профессий (должностей), то есть выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) – до 100% должностного оклада (оклада), ставки.

2.2. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, то есть исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском (без сохранения заработной платы) и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность) – до 100% должностного оклада (оклада), ставки.

2.3. За расширение зон обслуживания и увеличения объема выполняемой работы, то есть за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности) – до 100% должностного оклада (оклада), ставки.

3. 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% должностного оклада (оклада), ставки.

4. Повышенная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в двойном размере:

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

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

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. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы - двойной размер в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6. За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника устанавливается следующие выплаты компенсационного характера:

– за заведование учебными кабинетами;

– за работу с детьми из социально неблагополучных семей.

6.1. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается ежемесячная доплата за заведование кабинетами сложного технического оборудования: радиоэлектроники, авиа и ракетомоделирования, компьютерной техники, картинга, лаборатории швейного оборудования, планетария – в размере 10% от должностного оклада (оклада), ставки.

6.2. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается ежемесячная доплата за работу с детьми из социально неблагополучных семей до 10% от должностного оклада (оклада), ставки.

7. Компенсационная выплата и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение 4
к Положению об условиях оплаты
труда работников

Порядок установления
стимулирующих выплат работникам

1. Общие положения

1.1. Порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения принимается на общем собрании работников Учреждения.

1.2. В целях морального и материального стимулирования работников в Учреждении применяются следующие формы поощрения:

-объявление работнику благодарности приказом директора;

-награждение Почетной грамотой учреждения;

-награждение ценным подарком;

-представление к награждению Почетной грамотой и другими знаками отличия отраслевых органов управления образованием муниципального, регионального и федерального уровня;

-представление к награждению ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

-представление к награждению знаками отличия органов местного самоуправления и органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации;

-назначение стимулирующих выплат.

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

2.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула, установленным приложением 2 к Системам оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Тула, утвержденным постановлением администрации города Тулы от 25.03.2026 № 96, в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наставничество.

Решение об установлении стимулирующих выплат принимает директор Учреждения с учетом решения комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), созданной в Учреждении, в следующем порядке:

- заместителям директора и иным работникам, подчиненным руководителю, - непосредственно;
- заведующему отделом, педагогическим и иным работникам, подчиненным заместителям директора, – по представлению заместителей директора Учреждения.

Установление стимулирующих выплат работникам 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.

2.1.1. Выплата по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении премии учитывается:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Максимальный размер выплаты по итогам работы составляет 200% от должностного оклада (ставки). Выплата по итогам работы за год устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада), ставки в пределах выделенных ассигнований на оплату труда работников, без учета отработанного времени.

2.1.2. Выплата за качество выполняемой работы устанавливается работникам Учреждения при:
- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными или функциональными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Максимальный размер выплаты за качество выполняемой работы составляет 300% от должностного оклада (оклада), ставки.

2.1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается работникам Учреждения за:
- участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех структурных подразделений Учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- применение поощрений за труд (награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявление Благодарности Губернатора Тульской области, вручение Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области, награды главы муниципального образования город Тула, администрации города Тулы, Тульской городской Думы, грамот и благодарностей Учреждения);

- участие в реализации национальных проектов и программ.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет 200% от должностного оклада (оклада), ставки.

2.2. Виды и размеры стимулирующих выплат могут пересматриваться и быть изменены, как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения, в зависимости от результатов труда работника.

3. Показатели, учитываемые при оценке труда

3.1. При оценке труда в Учреждении учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для Учреждения работы;
- за работу по исполнению федерального законодательства о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в Учреждении;
- успешное выполнение плановых показателей;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- работа по рабочим программам, программам профильного содержания образования;
- подготовка призеров олимпиад, участников конференций научного общества обучающихся, спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей, выставок различного уровня;
- научно-методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе;
- организация работы в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» и гл.14 ТК РФ «Защита персональных данных работника»;
- взаимодействие с муниципальным и региональным оператором и предоставление информации в соответствии с регламентом сбора и обработки данных;
- организация и координация работы по ведению электронных журналов (Сетевой город);
- организация и координация работы по дистанционному обучению;
- работа по написанию учебных программ, курсов, пособий;
- активное участие в общественной жизни Учреждения;
- эффективная работа с родителями по подготовке Учреждения к новому учебному году.

Перечень показателей остается открытым и может быть дополнен по решению Комиссии.

4. Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения

4.1. Стимулирующие выплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного вида работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

4.2. Размер стимулирующих выплат отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом по Учреждению.

4.3. Выплаты могут быть назначены вновь принятым высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, представляемым к данной должности.

4.4. Сотрудникам Учреждения могут выплачиваться премии из внебюджетных средств. Основанием для стимулирующих выплат является приказ директора Учреждения.

4.5. Общий размер стимулирующих выплат, выплачиваемых в текущем месяце, устанавливается:

для заместителей руководителя Учреждения не более трех должностных окладов (ставок) без учета выплаты за наставничество;

для работников Учреждения, кроме заместителей руководителя Учреждения, не более четырех должностных окладов (ставок) без учета выплаты за наставничество, выплаты за выслугу лет.

5. Порядок и условия отмены стимулирующих выплат

5.1. Критерии и показатели эффективности деятельности работников разрабатываются самостоятельно Учреждением по категориям должностей, приведены в приложении к настоящему Порядку.

Критерии и размеры стимулирующих выплат могут пересматриваться и быть изменены в зависимости от сложности и значимости работы, а также результатов и качества труда работника.

5.2. Директор Учреждения имеет право снимать или уменьшать стимулирующие выплаты в случае уменьшения фонда оплаты труда.

5.3. Стимулирующие выплаты снимаются приказом директора Учреждения на основе настоящего Порядка, принятого на общем собрании работников трудового коллектива.

5.4. Стимулирующие выплаты, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены по решению директора Учреждения на основании служебных записок заместителей руководителя в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором,
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства Учреждения или договорными обязательствами,
- низкой оценки вклада работника в деятельность и достижения Учреждения,
- ухудшения качества и (или) снижения объема выполняемой работы,
- отсутствия или ограниченности (недостаточности) финансовых средств,

- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов,

- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства или администрации Учреждения,

- наличия претензий, рекламаций, жалоб со стороны потребителей образовательных услуг,

- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности,

- длительного отсутствия работника по болезни, если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении выплат стимулирующего характера;

- нарушения трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению), а также в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся на действия педагога или сотрудника Учреждения,

- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения.

5.5. Стимулирующие выплаты могут быть сняты сроком на учебный год, квартал, месяц, иной период.

Приложение
к Порядку установления
стимулирующих выплат работникам

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МБУДО «ГЦРиНТТДиЮ»

1. Показатели эффективности деятельности работников для установления премиальных выплат по итогам работы за установленный период

1.1. Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Наличие призеров, победителей, лауреатов, дипломантов в конкурсных мероприятиях различного уровня.	до 50
2	Участие в научно-методической деятельности (выступления, доклады, открытые занятия, мастер-классы, публикации в изданиях различного уровня, в том числе в электронных СМИ и т. д.) различного уровня.	до 30
3	Использование в образовательном процессе новых современных методов и технологий.	до 20
4	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня.	до 30
5	Участие в работе экспертных групп, жюри смотров, конкурсов, соревнований, выставок различного уровня; работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования.	до 20
6	Проведение воспитательной работы (праздники, экскурсии, культпоходы, викторины, соревнования и т.д., в том числе совместно с родителями (законными представителями) обучающихся).	до 30
7	Своевременность и полнота подготовки отчетности, в том числе предоставление информации в региональную автоматизированную информационную систему «Навигатор».	до 20
	ИТОГО:	200

1.2. Методист

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Увеличение количества педагогических работников, вовлеченных методистом в различные организационные формы методической работы (консультации, обучающие семинары, круглые столы, мастер-классы и др.) и получивших адресную помощь методиста (в том числе в подготовке к профессиональным конкурсам и аттестации).	до 30

2	Оперативное освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, в. ч. в социальных сетях и на сайте учреждения.	до 30
3	Своевременная и полная подготовка информационных сведений, аналитических отчетов; проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса, обобщение его результатов.	до 50
4	Подготовка и выпуск электронных информационно-методических вестников для детей, педагогов и для родителей.	до 10
5	Работа в региональной автоматизированной информационной системе «Навигатор».	до 30
7	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня.	до 30
8	Участие в работе экспертных групп, жюри смотров, конкурсов, соревнований, выставок различного уровня; работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования.	до 20
	ИТОГО:	200

1.3. Педагог-психолог

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Эффективная организация работы с детьми и подростками особых категорий: с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), детьми-инвалидами, детьми и подростками в кризисном состоянии, детей категории риска, из семей участников СВО, из семей, находящихся в социально опасном положении.	до 60
2	Активная просветительская работа с обучающимися, родителями, педагогами.	до 30
3	Использование в работе новых современных методов и технологий.	до 20
4	Наличие публикаций о результативном практическом опыте в изданиях различного уровня, в том числе в электронных СМИ.	до 30
5	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня.	до 30
6	Участие в научно-методической деятельности (выступления, доклады, открытые занятия, мастер-классы, публикации в изданиях различного уровня, в том числе в электронных СМИ и т. д.) различного уровня.	до 30
	ИТОГО:	200

1.4. Заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, инновационной деятельности

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Внедрение и реализация региональных и муниципальных программ, проектов, планов, мероприятий по направлениям дополнительного образования детей.	до 50
2	Координация деятельности советов, общественных организаций, творческих союзов, ассоциаций по проблемам образования.	до 20

3	Координация деятельности по подготовке и проведению массовых и научно-методических мероприятий различного уровня.	до 50
4	Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные акты учреждения.	до 30
5	Разработка и реализация программы развития учреждения.	до 30
6	Организация и координация работы по ведению электронных журналов (Сетевой город).	до 20
	ИТОГО:	200

1.5. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Исполнение требований Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд".	до 40
2	Эффективность проведения технического осмотра и планирования ремонта зданий и коммуникаций.	до 40
3	Своевременное оформление документов и утилизация списанного оборудования и мебели.	до 30
4	Укрепление материально-технической базы, организация своевременного ремонта, поддержание порядка в зданиях и на территориях.	до 50
5	Обеспечение пожарной безопасности, технической эксплуатации объектов и оборудования, антитеррористической безопасности.	до 40
	ИТОГО:	200

1.6. Заведующий отделом инновационной и методической деятельности

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Организация мероприятий инновационного характера в учреждении, участие в разработке и реализации программы развития, перспективных планов учреждения.	до 30
2	Внедрение и реализация региональных и муниципальных программ, проектов, планов, мероприятий по направлениям дополнительного образования детей.	до 40
3	Подготовка и выпуск электронных информационно-методических вестников для детей, педагогов и для родителей.	до 20
4	Организация и проведение открытых методический мероприятий (конференций, семинаров, педагогических мастерских, круглых столов и др.) и трансляция опыта практических результатов.	до 40
5	Проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса, обобщение его результатов.	до 50
6	Координация работ по региональной автоматизированной информационной системе «Навигатор».	до 20
	ИТОГО:	200

1.7. Заведующий хозяйством

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Своевременный и полный контроль за исправностью оборудования (водоснабжения, освещения, отопления, вентиляции).	до 50
2	Материально-техническое обеспечение деятельности учреждения (осуществление наблюдения за сохранностью и проведением своевременного ремонта мебели и оборудования).	до 40
3	Своевременное представление документов по материально-техническому обеспечению и утилизации списанного оборудования и мебели.	до 30
4	Обеспечение пожарной безопасности, технической эксплуатации объектов и оборудования, антитеррористической безопасности.	до 40
5	Оперативное выполнение задач, поручений руководителя.	до 40
ИТОГО:		200

1.8. Делопроизводитель, документовед

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Использование в своей деятельности современных информационно-коммуникативных технологий.	до 20
2	Должное состояние учета и хранения документации в соответствии с номенклатурой дел.	до 50
3	Своевременное и полное представление установленной отчетности.	до 50
4	Оперативность в работе с документами и информацией.	до 40
5	Работа с архивом.	до 40
	ИТОГО:	200

1.9. Специалист по кадрам

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Своевременная обработка, оформление и анализ документации по персоналу.	до 60
2	Организация ответственного хранения документов в полном соответствии с требованиями трудового и архивного законодательства РФ.	до 50
3	Своевременное и полное представление достоверной информации и установленной отчетности.	до 40
4	Оперативное выполнение задач, поручений руководителя.	до 50
	ИТОГО:	200

1.10. Специалист по охране труда

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Планирование мероприятий по контролю за соблюдением требований охраны труда и ТБ, применение современных методов осуществления контроля (наблюдение, анализ документов, мониторинг).	до 30
2	Своевременное принятие мер по устранению нарушений требований охраны труда и ТБ, в том числе по обращениям работников.	до 30
3	Проведение производственного контроля и специальной оценки условий труда совместно с комиссией, последующее оформление документов и контроль мероприятий по улучшению условий труда.	до 40
4	Своевременная обработка, оформление и анализ документации по охране труда и ТБ.	до 40
5	Организация ответственного хранения документов в полном соответствии с требованиями трудового и архивного законодательства РФ.	до 30
6	Должное состояние учета и хранения документации по оценке условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве.	до 30
	ИТОГО:	200

1.11. Экономист

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Исполнение требований Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" от 05.04.2013 № 44-ФЗ.	до 50
2	Работа со специализированными информационными системами по созданию и ведению базы данных в сфере цен на товары, работы, услуги.	до 50
3	Соблюдение установленных сроков по разработке плановой, рабочей и отчетной документации.	до 50
4	Оперативное выполнение задач, поручений руководителя.	до 50
	ИТОГО:	200

1.12. Инженер

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Организация безаварийной и надежной работы всех видов оборудования, их правильной эксплуатации.	до 50
2	Организация мероприятий по приему и установке нового оборудования, руководство работами по рационализации	до 40

	рабочих мест, модернизации и замене малоэффективного оборудования.	
3	Организация и проведение мероприятий по качественному техническому обслуживанию оборудования и механизмов.	до 40
4	Разработка инструкций по технической эксплуатации, смазке узлов и механизмов оборудования и уходе за ним.	до 40
5	Оперативное выполнение задач, поручений руководителя.	до 30
	ИТОГО:	200

1.13. Инженер-программист

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Качественное и своевременное обслуживание, диагностика и ремонт компьютерной техники.	до 50
2	Техническая, сервисная, информационная поддержка сайта, проведение комплекса мероприятий, связанных с обеспечением стабильной работы web-ресурса учреждения (проверка на вирусы и вредоносные программы).	до 50
3	Обеспечение постоянного контроля, профилактики и ремонта технических средств обучения детских объединений.	до 50
4	Оперативное выполнение задач, поручений руководителя.	до 50
	ИТОГО:	200

1.14. Механик

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Осуществление технического обслуживания, своевременного и качественного ремонта техники и поддержка ее в работоспособном состоянии.	до 50
2	Прием и установка нового оборудования, проведение работ по рационализации рабочих мест, модернизации и замене малоэффективного оборудования.	до 50
3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	до 50
4	Оперативное выполнение задач, поручений руководителя.	до 50
	ИТОГО:	200

1.15. Дворник

№ п/п	Показатели	Размер в % к окладу
1	Содержание территории в соответствии с установленными требованиями.	до 50
2	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей.	до 50
3	Соблюдение сроков выполнения работ по уборке территории.	до 50
4	Отсутствие замечаний со стороны администрации.	до 50
	ИТОГО:	200

1.16. Дежурный по режиму

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
1	Поддержание должного порядка и дисциплины на территории учреждения.	до 50
2	Добросовестное исполнение требований контрольно-пропускного режима.	до 40
3	Эффективная работа по обеспечению порядка и сохранности имущества учреждения.	до 50
4	Соблюдение норм охраны труда, пожарной безопасности и антитеррористической деятельности при выполнении функциональных обязанностей.	до 30
5	Своевременное оповещение персонала, детей, родителей (законных представителей) и посетителей учреждения о возникновении чрезвычайной ситуации.	до 30
	ИТОГО:	200

1.17. Гардеробщик

№ п/п	Показатели	Размер в % к окладу
1	Обеспечение сохранности личного имущества обучающихся в гардеробе.	до 60
2	Добросовестное исполнение требований контрольно-пропускного режима.	до 50
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности, СанПиН при выполнении функциональных обязанностей.	до 50
4	Своевременное сообщение администрации об оставленных и потерянных вещах, сохранность их до востребования.	до 40
	ИТОГО:	200

1.18. Уборщик служебных помещений

№ п/п	Показатели	Размер в % к окладу
1	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря.	до 40
2	Качественная и своевременная ежедневная уборка закрепленных помещений.	до 60
3	Эффективная работа по обеспечению санитарно-гигиенического состояния помещений.	до 60
4	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности при выполнении функциональных обязанностей.	до 40
	ИТОГО:	200

2. Показатели эффективности деятельности работников для установления выплаты за качество выполняемых работ (по всем категориям должностей)

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу (окладу), ставке
1	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, нормативных требований к выполнению работ, оказанию дополнительных образовательных услуг, предусмотренных должностными или функциональными обязанностями	до 50
2	Соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания дополнительных образовательных услуг	до 100
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и обучающихся	до 50
4	Качественная подготовка, организация и проведение мероприятий различного уровня, связанных с уставной деятельностью Учреждения	до 100
ИТОГО:		300

3. Показатели эффективности деятельности работников для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (по всем категориям должностей)

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу(окладу), ставке
1	Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ	до 50
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех структурных подразделений Учреждения	до 50
3	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения	до 50
4	Применение поощрений за труд (награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявление Благодарности Губернатора Тульской области, вручение Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области, награды главы муниципального образования город Тула, администрации города Тулы, Тульской городской Думы, грамот и благодарностей Учреждения)	до 50
ИТОГО:		200

Приложение 5
к Положению об условиях оплаты
труда работников

ОСОБЕННОСТИ
оплаты труда педагогических работников

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

Оплата труда педагогов дополнительного образования и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность Учреждения, устанавливается исходя из 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 и защиты Родины, допризывной подготовки);

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

Педагогическая нагрузка педагогических работников формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

1.1. Педагоги дополнительного образования и другие работники, осуществляющие педагогическую деятельность.

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, методистов, концертмейстеров, педагогов-психологов в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам), надбавки за специфику работы, определенной приложением 6 к настоящему Положению об условиях оплаты труда работников Учреждения, выплаты за выслугу лет на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется оплата:

педагогов дополнительного образования и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность в другом учреждении (одном или нескольких) на условиях совместительства.

1.1.2. Установленная педагогическим работникам Учреждения оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.1.3. 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 образовательную работу, производится за часы педагогической работы, установленной до начала каникул или периода 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.

1.1.4. Педагогам дополнительного образования, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам), надбавки за специфику работы, определенной приложением 6 к Положению об условиях оплаты труда работников Учреждения, выплаты за выслугу лет.

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

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

2.1. За педагогическими и другими работниками Учреждения при направлении их, по согласованию с директором 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.

2.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органом местного самоуправления муниципального образования город Тула и Учреждением, 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 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.

2.3. 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 отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки

с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам), надбавки за специфику работы в Учреждении, установленной приложением 6 к Положению об условиях оплаты труда работников Учреждения, выплаты за выслугу лет.

2.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристических 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 (повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам), надбавки за специфику работы в Учреждении, установленной приложением 6 к Положению об условиях оплаты труда работников Учреждения, выплаты за выслугу лет.

Приложение 6
к Положению об условиях оплаты
труда работников

РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в Учреждении

№ п/п	Учреждение	Категория работников	Размеры надбавок, %
1	Учреждение дополнительного образования	Педагогические работники, чья деятельность непосредственно связана с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, - по перечню, утвержденному приказом директора <1>	10

<1> Надбавка за специфику работы в Учреждении устанавливается за фактически отработанное время.

Приложение 7
к Положению об условиях оплаты
труда работников

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, имеющих право на установление надбавки к должностному окладу за специфику работы

Надбавка за специфику работы в Учреждении может быть установлена работникам локальным актом (приказом) директора Учреждения по согласованию с представительным органом работников по следующим должностям:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог.

Приложение 8
к Положению об условиях оплаты
труда работников

Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала

Гардеробщик
Дворник
Делопроизводитель
Директор
Документовед
Заведующий костюмерной
Заведующий отделом инновационной и методической деятельности
Заведующий хозяйством
Заместитель директора (все направления)
Звукорежиссер
Инженер
Инженер-программист
Механик
Плотник
Специалист по кадрам
Специалист по охране труда
Уборщик служебных помещений
Художник
Экономист

Приложение 9
к Положению об условиях оплаты
труда работников

Порядок и условия осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

1. Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) работникам Учреждения принимается директором Учреждения, не позднее 7 календарных дней со дня подачи работником заявления о выплате единовременной выплаты. Заявление о выплате единовременной выплаты подается одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).
2. Единовременная выплата работникам производится в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности один раз в календарном году.
3. Единовременная выплата не производится работникам, работающим по совместительству, при условии получении указанной выплаты по основному месту работы.
4. Единовременная выплата не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в Учреждение в том же календарном году.
5. При увольнении работника единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году при условии, если работник не получал данную выплату в Учреждении в текущем финансовом году.
6. Единовременная выплата не учитывается в составе заработной платы при установлении оплаты труда в размере минимальной заработной платы.