|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ЧĂВАШ РЕСПУБЛИКИН****КАНАШ РАЙОНĚН****АДМИНИСТРАЦИЙĚ**ЙЫШĂНУ26.11.2020 593 №Канаш хули |  | **АДМИНИСТРАЦИЯ****КАНАШСКОГО РАЙОНА****ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**ПОСТАНОВЛЕНИЕ26.11.2020 №593город Канаш |

|  |
| --- |
| Об утверждении Положения об оплате труда работников автономного учреждения дополнительного образования «Детская юношеская спортивная школа им. Г.Н. Смирнова» Канашского района Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта  |

 В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 27.12.2013 № 549 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта», постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 23.10.2008 № 317 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Чувашской Республики», **Администрация Канашского района Чувашской Республики п о с т а н о в л я е т:**

 1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников автономного учреждения дополнительного образования «Детская юношеская спортивная школа им. Г.Н. Смирнова» Канашского района Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта.

 2. Признать утратившим силу:

- постановление администрации Канашского района Чувашской Республики от 19.11.2018 года № 758 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа имени Г.Н. Смирнова» Канашского района Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта»;

- постановление администрации Канашского района Чувашской Республики от 27.11.2019 года № 592 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа имени Г.Н. Смирнова» Канашского района Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта».

 3. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления осуществляется в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на эти цели. 4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на директора автономного учреждения дополнительного образования «Детская юношеская спортивная школа им. Г.Н. Смирнова» Канашского района Чувашской Республики.

 5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2020 года.

Глава администрации района В.Н. Степанов

|  |  |
| --- | --- |
|   |   УТВЕРЖДЕНО постановлением администрации  Канашского района Чувашской  Республики 26.11.2020 г. № 593 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников автономного учреждения дополнительного образования «Детская юношеская спортивная школа им. Г.Н. Смирнова» Канашского района Чувашской Республики**

**I. Общие положения**

 1.1. Настоящее положение об оплате труда работников автономного учреждения дополнительного образования «Детская юношеская спортивная школа им. Г.Н. Смирнова» Канашского района Чувашской Республики (далее – Положение) разработано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 27.12.2013 № 549 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта», с постановлением администрации Канашского района Чувашской Республики от 09.02.2015 г. № 96 (с изменениями от 10.02.2017 г. № 67) «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Канашского района Чувашской Республики».

 1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников автономного учреждения дополнительного образования «Детская юношеская спортивная школа им. Г.Н. Смирнова» Канашского района Чувашской Республики (далее – Учреждение) бюджетной сферы, не отнесенных к категории муниципальных служащих.

 1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета Канашского района Чувашской Республики, условия оплаты труда работников, установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из средств бюджета Канашского района Чувашской Республики.

 1.4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников Учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором и нормативно правовыми актами Учреждения.

 1.5. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников Учреждения самостоятельно, определяет размеры премий и других мер материального стимулирования.

 1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

 В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

 1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

 1.8. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

 1.9. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера;

г) перечня видов повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

 1.10. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем по согласованию с главой администрации Канашского района Чувашской Республики и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного Учреждения.

 1.11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

 1.12. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) (далее – должностной оклад), ставок заработной платы (далее также – ставка) работников Учреждения производится в соответствии с нормативно – правовыми актами Чувашской Республики, органа местного самоуправления.

 1.13. Введение в Учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

 Ответственность за своевременное и правильное установление работником Учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

 1.14. Орган местного самоуправления, может установить предельную долю оплаты труда работников Учреждения административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

 Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

 Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

 Административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

 1.15. В целях принятия мер по предупреждению коррупции в Учреждениях в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» решение об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, имеющим родственные связи с руководителем Учреждения (лицом, исполняющим обязанности руководителя учреждения в период его отсутствия), принимается с участием представителей отдела организационно-контрольной и кадровой работы, ответственного за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, и финансового отдела администрации Канашского района.

 1.16. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Канашского района Чувашской Республики, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Канашского района Чувашской Республики, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в органах местного самоуправления Канашского района Чувашской Республики, осуществляющих функции и полномочия учредителя учреждений (далее соответственно – муниципальные служащие и работники органа местного самоуправления, орган местного самоуправления).

Указанное в абзаце первом настоящего пункта условие применяется в отношении учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на органы местного самоуправления, а также обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления, (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников органа местного самоуправления определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников органа местного самоуправления на установленную численность муниципальных служащих и работников органа местного самоуправления и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится органом местного самоуправления до руководителей учреждений, указанных в абзаце втором настоящего пункта, ежегодно не позднее 31 декабря.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в абзаце втором настоящего пункта, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

**II. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя должностные оклады (ставки), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 1.16 настоящего Положения руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.  Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников устанавливаются:

по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 21 марта 2012 г., регистрационный № 23559) (табл. 1);

по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731), в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки, утвержденным постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013г. № 377;

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, а также общеотраслевых профессий рабочих, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) и от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) (табл. 2 и 3).

Таблица 1

**Профессиональные квалификационные группы**

**должностей работников физической культуры и спорта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей | Квалификационные уровни | Минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей первого уровня |  1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень | 32643590 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей второго уровня | 1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень | 434052465366 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей третьего уровня | 1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень  | 57175889 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей четвертого уровня |  | 6338 |

Таблица 2

**Профессиональные квалификационные группы**

**общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей | Квалификационные уровни | Минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня  | 1 квалификационный уровень  | 4255 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень3 квалификационный уровень4 квалификационный уровень5 квалификационный уровень | 52465246524652465772 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень3 квалификационный уровень4 квалификационный уровень5 квалификационный уровень | 47375211571768667018 |

Таблица 3

**Профессиональные квалификационные группы**

**общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы  | Квалификационные уровни | Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квали­фи­кационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» | Размер должностного оклада (ставки), рублей |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня  | 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень  | 1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд  | 3264359039434340 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня  | 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень3 квалификационный уровень | 4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд 6 квалификационный разряд 7 квалификационный разряд 8 квалификационный разряд  | 45384821510653885717 |

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5–10 процентов ниже оклада руководителя.

2.4. К размерам должностных окладов (ставок) предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов:

коэффициент за квалификационную категорию;

коэффициент за почетное звание;

коэффициент за спортивное звание и (или) спортивный разряд (для спортсменов, спортсменов-инструкторов).

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника Учреждения на повышающий коэффициент.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5, 2.6 и 2.6.1. настоящего Положения.

2.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается

на основании документов, подтверждающих присвоение квалификационной категории (табл. 4).

Таблица 4

**Размеры повышающих коэффициентов**

**за квалификационную категорию**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Коэффициенты |
| Высшая | 0,8 |
| Первая | 0,5 |
| Вторая | 0,3 |

К работникам, замещающим должность тренера, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию, установленный по должности тренера-преподавателя, до проведения аттестации по должности тренера

2.6. Повышающий коэффициент за почетное звание устанавливается на основании подтверждающих документов по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение (табл. 5).

Таблица 5

**Размеры повышающих коэффициентов за почетное звание**

|  |  |
| --- | --- |
| Почетное звание | Коэффициенты |
| Заслуженный тренер СССРЗаслуженный тренер РоссииЗаслуженный работник физической культуры Российской ФедерацииЗаслуженный мастер спорта России  | 0,50,50,50,5 |
| Заслуженный тренер Чувашской РеспубликиЗаслуженный работник физической культуры и спорта Чувашской Республики | 0,30,3 |

2.6.1. Повышающий коэффициент за спортивное звание и (или) спортивный разряд (для спортсменов, спортсменов-инструкторов) устанавливается на основании подтверждающих документов по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение (таб. 6).

Таблица 6

**Размеры повышающих коэффициентов**

 **за спортивное звание и (или) спортивный разряд**

**(для спортсменов, спортсменов-инструкторов)**

|  |  |
| --- | --- |
| Спортивное звание / спортивный разряд | Коэффициенты |
| Мастер спорта России международного класса | 2,0 |
| Мастер спорта России, гроссмейстер России | 1,5 |
| Кандидат в мастера спорта | 1,0 |

2.7. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются.

 Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) по профессиональным квалификационным группам для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются в соответствии с пунктом 1.16 настоящего Положения руководителем учреждения.

**III. Стимулирующие выплаты**

 3.1. Работникам Учреждения (кроме тренеров, тренеров-препода­вателей, по адаптивной физической культуре, хореографов, старших тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре, концертмейстеров, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей (далее – тренерский состав) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

 3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.16 настоящего Положения.

 3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам Учреждения в зависимости от их фактического вклада в подготовку спортсменов высокого класса на протяжении не более 1 календарного года (с момента установления основания для выплаты либо с начала календарного или учебного года). В случае, если в указанный период спортсменом показан результат, дающий основание для более высокой выплаты работнику, то размер выплаты изменяется и начинается новый срок такой выплаты.

 Рекомендуемый размер выплаты – до 200 процентов от должностного оклада (ставки).

 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя Учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты не ограничена.

 Руководителю Учреждения и его заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются.

 3.4. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности Учреждения:

 - за личное участие в мероприятиях, проводимых Учреждением;

 - за наличие положительных отзывов о работе;

 - по итогам работы Учреждения (за 1–6 места в республиканском смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений спортивной направленности);

 - за организацию и проведение республиканских официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий и межмуниципальных официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);

 - выполнение Учреждением муниципального задания.

 Выплаты за качество выполняемых работ предельными размерами не ограничиваются.

 Руководителю Учреждения и его заместителям выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

 Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю Учреждения принимается на основании распоряжения администрации Канашского района Чувашской Республики, работникам – на основании приказа руководителя Учреждения.

 3.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении (в процентах от должностного оклада (ставки):

 при стаже работы от 1 года до 3 лет – 10 процентов;

 при стаже работы от 3 до 5 лет – 15 процентов;

 при стаже работы свыше 5 лет – 20 процентов.

 Руководителю Учреждения, его заместителям выплаты за стаж непрерывной работы не устанавливаются.

 3.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании нормативно правовых актов Учреждения и органа местного самоуправления.

 Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет не более 3 должностных окладов в год.

 Порядок, размер и условия премирования работников Учреждения определяется приказом руководителя Учреждения. Порядок, размер и условия премирования руководителя Учреждения определяется на основании распоряжения администрации Канашского района Чувашской Республики.

 Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в Учреждении на текущий год.

**IV. Компенсационные выплаты**

 4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.16 настоящего Положения к должностным окладам (ставкам) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам (ставкам), если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

 4.2. Работникам Учреждения устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов должностного оклада (ставки).

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

 4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

**V. Оплата труда тренерского состава**

5.1. Для расчета заработной платы тренерскому составу руководители Учреждения ежегодно на начало календарного (учебного) года или спортивного сезона утверждают тарификационные списки согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

 5.2. Тренерский состав, не имеющий специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающий достаточным практическим опытом и выполняющий качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначается руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и тренерский состав, имеющий специальную подготовку и стаж работы.

 5.3. В рабочее время тренерского состава, осуществляющего спортивную подготовку, включаются тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

 5.4. Оплата труда тренерского состава включает в себя должностные оклады (ставки) с учетом «подушевой» оплаты труда по этапам подготовки (Оэ), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 При «подушевой» оплате труда по этапам подготовки:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| О Оэ = | количество занимающихся (чел.) | × | норматив оплаты труда в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося по этапам подготовки. |

Нормативы оплаты труда тренерского состава в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося по этапам подготовки и максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю) по этапам подготовки установлены в табл. 7 настоящего Положения.

Таблица 7

**Нормативы оплаты труда тренерского состава** **в процентном**

**отношении за подготовку одного занимающегося и максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю) по этапам подготовки**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы подготовки | Годы спортивной подготовки  | Максимальная наполняемость групп (чел.) | Максимальный объем тренировочной нагрузки (час/нед.) | Нормативы оплаты труда тренерского состава в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося  |
| группы видов спорта\* |
| I | II | III |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Спортивно оздо­ровительный этап | весь период |  12–30 |  до 6  |  2,2 | 2,2 | 2,2 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Этап начальной подготовки | до одного года  |  30 | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки |  3 |  2,8 |  2,8 |
| свыше одного года  | 24 |  4 |  3,6 |  3,6 |
|  |  |  |  |  |  |
| Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | до двух лет | 20 |  8 |  6 |  5 |
| свыше двух лет  | 16 |  14 |  12 |  10 |
|  |  |  |  |  |  |
| Этап совершенствования спортивного мастерства | до года | 10 |  20 |  17 |  10 |
| свыше года | 8 |  28 |  23 |  14 |
|  |  |  |  |  |  |
| Этап высшего спортивного мастерства | весь период | 8 |  40 |  35 |  20 |

Примечания.

1. Норматив оплаты труда тренерского состава в процентном отношении за подготовку одного занимающегося, работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, рекомендуется повышать ежегодно на 0,5 процента, но не более чем на 4,5 процента.

2. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся базовые виды спорта, перечень которых утверждается Министерством спорта Российской Федерации, и приоритетные виды спорта в Чувашской Республике (плавание, бокс, дзюдо, самбо, фристайл, биатлон, велоспорт-маунтинбайк, вольная борьба, легкая атлетика, спортивная гимнастика, стрельба из лука, тяжелая атлетика);

б) ко второй группе видов спорта относятся Олимпийские, Параолимпийские, Сурдолимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

 в) к третьей группе видов спорта относятся игровые виды спорта и виды спорта, не вошедшие в первую и вторую группу видов спорта.

3. В отдельных видах спорта, кроме основного тренера, могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, стрелковой подготовке и др.). Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.

4. При «подушевой» оплате труда норматив оплаты труда устанавливается по фактически подтвержденному спортсменом в течение календарного года спортивному разряду.

5. Зачисление на определенный этап спортивной подготовки, перевод в группу следующего этапа спортивной подготовки производятся по приказу руководителя учреждения на основании решения тренерского совета с учетом стажа занятий, выполнения контрольно-переводных нормативов и выполнения требований и норм Единой всероссийской спортивной классификации (для соответствующих этапов подготовки).

На спортивно-оздоровительный этап и этап начальной подготовки рекомендуется зачислять лиц, желающих заниматься спортом и не имеющих медицинских противопоказаний. На тренировочный этап (этап спортивной специализации) рекомендуется зачислять спортсменов, прошедших необходимую подготовку не менее одного года, при выполнении ими контрольно-переводных нормативов. На этап совершенствования спортивного мастерства рекомендуется зачислять спортсменов, выполнивших (подтвердивших) спортивный разряд кандидата в мастера спорта, по командным игровым видам спорта – первый юношеский спортивный разряд. Перевод по годам обучения осуществляется при условии положительной динамики прироста спортивных показателей. На этап высшего спортивного мастерства рекомендуется зачислять спортсменов, имеющих звания мастера спорта России и мастера спорта России международного класса и стабильную динамику спортивных результатов, по командным игровым видам спорта – спортивный разряд кандидата в мастера спорта.

При объединении в одну группу спортсменов разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, их количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель.

6. Минимальная наполняемость групп по этапам спортивной Подготовки устанавливается федеральными стандартами спортивной подготовки.

7. В командных игровых видах спорта максимальная наполняемость группы определяется на основании правил проведения спортивных соревнований.

5.5. Тренерскому составу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах от должностного оклада (ставки):

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся за: выполнение программ спортивной подготовки (доля спортсменов, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы, не менее 80 процентов от числа занимающихся) – размер выплаты – 30 процентов от должностного оклада (ставки);

работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья – рекомендуемый размер выплаты – 20 процентов от должностного оклада (ставки);

работу в учреждениях, имеющих в соответствии с законодательством Российской Федерации право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образование на его основе слова и словосочетания – рекомендуемый размер выплаты 15 % от должностного оклада (ставки);

 подготовку спортсменов высокого класса в соответствии с критериями, указанными в табл. 8 настоящего Положения.

Таблица 8

**Критерии оценки работы тренерского состава**

**за подготовку спортсменов высокого класса по итогам выступления**

**на спортивных соревнованиях**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №П№/пп | Критерии оценки работы тренерского состава за подготовку спортсменов высокого класса по итогам выступления на спортивных соревнованиях  | Размер выплаты в процентах от должностного оклада (ставки) |
| 1.1. | Олимпийские игры, Сурдолимпийские игры, Параолимпийские игры | 1–3 места | 200 |
| 1.2. | 4–6 места | 120 |
| 1.3. | участие | 100 |
| 1.4. | Чемпионат мира | 1–3 места | 150 |
| 1.5. | участие | 80 |
| 1.6. | Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Всемирная универсиада, Кубок Европы (финал) | 1–3 места | 120 |
| 1.7. | участие | 60 |
| 1.8. | Официальные международные соревнования среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России | 1–3 места | 60 |
| 11.9. | участие | 30 |
| 1.10. | Чемпионат России | 1–3 места | 80 |
|  | 4–6 места | 40 |
| 1.11. | Кубок России (финал) | 1–3 места | 50 |
| 1.12. | Спартакиада России | 1–3 места | 50 |
| 1.13. | Первенство России, Спартакиада учащихся России (финал) | 1–3 места | 30 |
| 1.14. | Чемпионат Приволжского федерального округа | 1–3 места | 30 |
| 1.15. | Первенство Приволжского федерального округа | 1–3 места | 20 |
| 1.16. | Чемпионат Чувашской Республики\* | 1–3 места | 10 |
| 1.17. | Первенство Чувашской Республики\* | 1–3 места | 5 |
| **За подготовку спортсменов, установивших рекорд** |
| 1.18. | Рекорд мира | 100 |
| 1.19. | Рекорд Европы | 80 |
| 1.20. | Рекорд России | 60 |
| 1.21. | Рекорд Чувашской Республики | 5 |

Устанавливается только для тренерского состава в спортивных школах олимпийского резерва и спортивных школах, училищах олимпийского резерва, детско-юношеских спортивно-адаптивных школах при условии присвоения спортсменам спортивных разрядов не ниже уровня кандидата в мастера спорта – для взрослых; первого спортивного разряда – для молодежи, юниоров; второго спортивного разряда – для юношей, а также при участии в виде (дисциплине) не менее 8 спортсменов (в игровых видах – 10 команд.

Примечания. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренерскому составу за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему рекомендуемому размеру выплаты и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного года, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

По видам спорта (дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, Параолимпийских игр, Сурдолимпийских игр, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на 30 процентов ниже размера, установленного для видов спорта (дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр, Параолимпийских игр, Сурдолимпийских игр.

По игровым командным видам спорта рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в трехкратном размере.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ производятся за качество выполняемых работ в соответствии с критериями, указанными в табл. 9 настоящего Положения.

Таблица 9

**Критерии оценки работы тренерского состава**

**за качество выполняемых работ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №П№ п | Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ | Размер выплаты в процентах от должностного оклада (ставки) |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| **1. Критерии оценки работы тренерского состава****детско-юношеских спортивных школ** |
|  | **на этапе начальной подготовки** |   |
| 1.1. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов от числа занимающихся в группе) |  10 |
| 1.2. | Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее 80 процентов от числа занимающихся в группе) | 10 |
| 1.3. | Подготовка спортсменов массовых разрядов (не менее 60 процентов от числа занимающихся в группе) | 10 |
| 1.4. | Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (за каждого спортсмена) | 0,5 |
|  | **на тренировочном этапе** **(этапе спортивной специализации)** |  |
| 1.5. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80 процентов от числа занимающихся в группе) | 10 |
| 1.6. | Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее 80 процентов от числа занимающихся в группе) | 10 |
| 1.7. | Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов от числа занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) | 20 |
| 1.8. | Зачисление спортсменов в училища олимпийского резерва (за каждого спортсмена) | 20 |
| 1.9. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Чувашской Республики (за каждого спортсмена) | 5 |
| 1.10. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | 50  |
| 1.11. | Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (за каждого спортсмена) | 1 |
|  | **на этапе совершенствования спортивного** **мастерства** |  |
| 1.12. | Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80 процентов принятых обязательств) | 10 |
| 1.13. | Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом у 80 процентов от числа зачисленных на этап подготовки) | 20 |
| 1.14. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Чувашской Республики (наличие) | 20 |
| 1.15. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | 50  |
| 1.16. | Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (за каждого спортсмена) | 2 |
|  |

5.8. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении:

при стаже работы от 2 до 5 лет – 20 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 25 процентов;

при стаже работы от 10 до 20 лет – 30 процентов;

при стаже работы от 20 лет и более – 35 процентов.

Тренерам, являющимся молодыми специалистами в возрасте до 35 лет, осуществляющим спортивную подготовку на этапе начальной подготовки, тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), при первичном трудоустройстве по профильной специальности на основе место работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку в учреждение, осуществляющее спортивную подготовку, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать выплату в размере до 50 процентов от должностного оклада (ставки).

5.9. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании нормативно правовых актов Учреждения и органа местного самоуправления.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет не более 3 должностных окладов (ставок) в год.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

5.10. Расчет стимулирующих выплат тренерского состава производится в соответствии с расшифровкой к тарификационному списку стимулирующих выплат согласно приложению №2 к настоящему Положению.

5.11. В случаях изменения квалификационной категории, присвоения почетного звания, подготовки спортсменов высокого класса оплата труда тренерскому составу осуществляется с учетом произошедших изменений на основании приказа руководителя учреждения:

при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления в учреждение документа о стаже, дающего право на повышение оплаты труда;

при присвоении почетного звания – со дня представления в учреждение соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – с даты вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении соответствующей квалификационной категории;

за подготовку спортсменов высокого класса – с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсмен показал результат, соответственно сдвигается срок изменения размера оплаты труда и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих Олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным спортивным мероприятиям и установленным рекордам – в течение одного календарного года.

Если в период действия установленного размера оплаты труда тренерского состава спортсмен улучшил спортивный результат, рекомендуется размер стимулирующих выплат соответственно увеличить и установить новое исчисление срока его действия со дня представления в учреждение соответствующего документа.

# VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и

# его заместителей.

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором, заключенным между администрацией Канашского района Чувашской Республики и руководителем Учреждения, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) устанавливается органом местного самоуправления в кратности от 1 до 4.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения его заместителей в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики;

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.5. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера производятся на основании муниципальных - правовых актов органа местного самоуправления с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

Руководителю устанавливаются следующие показатели эффективности его работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | Наименование показателя | Критерии оценки показателя | Отчетный период |
| **1** | **Эффективность реализации образовательной программы муниципального образовательного учреждения** |  |  |
| 1.1. | Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами соответствующей квалификации |  Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие квалификационным требованиям:- 100% укомплектованность учреждения педагогами 3;- доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию 80% и более - 4 ;- доля педагогов, имеющих высшее профессиональное образование 80% и более - 4 | 1 год |
| 1.2. | Разработка и публикация методических рекомендаций и авторских программ | муниципальный уровень-3 баллареспубликанский уровень- 4 балла | 1 год |
| 1.3. | Участие обучающихся в смотрах, конкурсах, фестивалях различного уровня  | муниципальный уровень -2республиканский уровень -3всероссийский уровень- 4 | 1 год |
| 1.4. | Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся) | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихсяНаличие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся –(-3) балла за каждую. | 1 год |
| 1.5. | Многообразие системы дополнительного образования муниципального образовательного учреждения | За каждое направление по 2 балла (по лицензии), максимальное количество-8 баллов | 1 год |
| 1.6. | Охват детей, состоящих на учете ВШК и в комиссии ПДН и КДН  | За каждого ученика, охваченного дополнительным образованием - 0,5 баллов, максимальное количество – 7 баллов | 1 год |
| 1.7.  | Охват обучающихся  | Количество обучающихся в ОУ от 50- 100 -1 балл;от 101 – 200 – 2 балла;от 201 – 300 – 3 балла;от 301 – 400- 4 балла;401- 500 и выше- 5 баллов | 1 год |
| 1.8. | Продолжение обучения выпускников по профилю | Справка о поступлении по профилю действительна на 1 год -10 баллов |  |
| **2** | **Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности муниципального образовательного учреждения** |  |  |
| 2.1. | Участие педагогов в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность | На муниципальном уровне-2на республиканском уровне - 3на федеральном уровне- 4 | 1 год |
| 2.2. | Организация контроля и диагностики образовательной деятельности в учреждении | Учитываются посещения занятий педагогических работников с целью контроля и диагностики образовательной деятельности в учреждении – 2 балла | 1 год |
| 2.3. | Организация и проведениемероприятий, конкурсов, фестивалей и др. | Учитывается мероприятия, проведенные: на районном уровне - 2на республиканском уровне - 3 | 1 год |
| 2.4. | Проведение методической учебы, семинаров, конференций, др. мероприятий по проблемам развития дополнительного образования | На муниципальном уровне -4 |  |
| 3. | Эффективность реализации государственно-общественного характера управления муниципальным образовательным учреждением |  | 1 год |
| 3.1. | Наличие регулярно обновляемого сайта муниципального образовательного учреждения |  Наличие сайта и его соответствие законодательству – до 5 баллов | 1 год |
| 4. | Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельностиВыполнение мероприятий по энергосбережению | Положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии –5 баллов.Отрицательная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии – (-5 ) баллов. | 1 год |
| 5. | Уровень исполнительской дисциплины руководителя муниципального образовательного учреждения (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации) | Своевременное предоставление качественной информации – до 10 баллов За каждое несвоевременное предоставление информации – (-1 балл) | 3 года |
|  | Итого | 100 баллов |  |

6.6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6.8. Руководителю Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает орган местного самоуправления.

**VII. Порядок и условия предоставления материальной помощи**

 7.1. В пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников по фонду оплаты труда и за счет экономии может быть оказана материальная помощь.

 Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику Учреждения единовременной материальной помощи является его заявление на имя руководителя Учреждения.

 Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения.

 Размер выплаты материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением администрации Канашского района Чувашской Республики, заместителей руководителя Учреждения – руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, но не более 0,6 должностного оклада.

7.2. При наличии экономии фонда оплаты труда, работникам Учреждения, на основании его личного заявления оказывается материальная помощь в следующих случаях:

а) в связи с государственными праздниками;

б) ко Дню официального профессионального праздника ;

в) в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65 лет);

г) при вступлении в брак на основании свидетельства о браке;

д) при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;

е) увольнения в связи с выходом на пенсию по старости;

ж) в случае гибели (смерти) работника или смерти его родителей, детей, супруга(и) на основании свидетельства о смерти.

В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

При рождении ребенка и по случаю регистрации брака материальная помощь выплачивается по заявлению работника Учреждения при предъявлении копии свидетельства о рождении или свидетельства о браке.

В случае смерти работника Учреждения материальная помощь может выплачиваться супругу (супруге), одному из родителей, одному из детей или иному лицу, оплачивающему похороны. Выплата производится по заявлению указанных лиц при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

 В случае смерти супруга (супруги), родителей, детей работника Учреждения материальная помощь может выплачиваться при представлении заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

з) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, заболеванием, несчастным случаем на основании представленных соответствующих медицинских заключений и других подтверждающих документов;

и) наступления непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств, при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.).

**VIII. Единовременное поощрение**

8.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения за безупречную и эффективную работу на основании соответствующего правового акта выплачивается единовременное поощрение в случаях:

 - при объявлении Благодарности и награждении Почетной грамотой администрации Канашского района Чувашской Республики - в размере двух тысяч рублей;

 - при объявлении Благодарности и награждении Почетной грамотой Совета муниципальных образований Чувашской Республики, Государственного Совета Чувашской Республики - в размере трех тысяч рублей;

 - награждением государственными наградами Российской Федерации, Чувашской Республики и ведомственными наградами Российской Федерации, Чувашской Республики - в размере одного должностного оклада в соответствии с занимаемой должностью.

8.2. Единовременное поощрение выплачивается в соответствии нормативно правовыми актами Учреждения, для руководителя – органом местного самоуправления.

8.3. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятыми на работу с первого июня 2016 года, однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее – единовременное денежное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

Педагогический работник, являющимся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с Учреждением.

Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данном Учреждении в течение трех лет с учетом периода, отработанного до получения единовременного денежного пособия.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возвратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5 – 7 части первой статьи 83 ТК РФ) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения.