УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 25.07.2019 № 143

# ПОЛОЖЕНИЕ
# об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №5»

(с изменениями, утвержденными приказами от 06.09.2019 № 184, от 21.10.2019 № 224, 25.11.2019 № 248, 03.08.2020 № 130)

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 5» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации города Тамбова Тамбовской области».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 5» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер должностных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда,

установленные для работников учреждения, распространяются в полном объёме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

1.6. Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим норму труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой по гибкому графику; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работа на условиях неполного рабочего времени, нахождением в простое по вине работника, с иными, не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.7. Заработная плата работникам (без учета стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ по той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда.

1.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.10. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об

основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, повышающих коэффициентов, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

1.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактический не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Работникам устанавливаются следующие размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (второй квалификационный уровень):

1) тренер-преподаватель – 9600,00 рублей (базовый оклад – 8000; повышающий коэффициент - 0,20);

2) инструктор-методист – 10400 рублей (базовый оклад – 8000; повышающий коэффициент - 0,30);

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (первый квалификационный уровень) – 6380 рублей (спортсмен-инструктор);

- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (первый квалификационный уровень) - 5582 рублей (делопроизводитель);

- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» (первый квалификационный уровень) - 5582 рублей (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений);

- по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (специалист по охране труда) - 9600 рублей (базовый оклад – 8000; повышающий коэффициент - 0,20) .

2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера составляют 14439 рублей.

2.3. Индексация размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области.

2.4. Для работников учреждения предусматривается установление к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) повышающих коэффициентов: за квалификационную категорию, за почетное звание, за ученую степень, по занимаемой должности, персональный повышающий коэффициент.

2.5. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.7. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в процентном отношении.

## 3. Размеры, периодичность выплаты повышающих коэффициентов, порядок их установления

3.1. Для работников учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты:

3.1.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции в размере:

– 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

– 0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.1.2. Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере

– «Заслуженный», «Народный» либо награжденным орденами и медалями – 0,20

– «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - 0,15

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения) и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя учреждения.

3.1.3. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидат наук - в размере 0,10;
- доктор наук - в размере 0,20.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

3.1.4. Тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и детей с отклонениями в развитии, устанавливается повышающий коэффициент в размере - 0,20.

Выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 3.1 настоящего Положения, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.2. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Определенный уровень квалификации может быть достигнут не только путем образования, полученного в организациях высшего и среднего профессионального образования, но и опытом практической работы, который подтверждается записями в трудовой книжке, свидетельствами, аттестационными листами и т.п. Однако для занятий, требующих высокого

уровня квалификации, образование, полученное в организациях высшего и среднего профессионального образования, имеет определяющее значение.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения по согласованию с курирующим органом администрации города Тамбова Тамбовской области.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 1,0. Перечень критериев для установления персональных повышающих коэффициентов, учитывающих показатели деятельности работников учреждения, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Перечень критериев для установления персональных повышающих коэффициентов, учитывающих показатели деятельности работников учреждения

Заместитель директора по УВР

| № пп | Критерии оценки | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Выполнение учреждением установленных показателей муниципального задания | 0,2 |
| 2 | Обеспечение численности работников, имеющих квалификационную категорию, не менее 60% | 0,2 |
| 3 | Наличие авторских программ, допущенных или рекомендованных для использования в образовательном процессе | 0,2 |
| 4 | Руководство экспериментальной, исследовательской, проектной деятельностью. | 0,3 |
| 5 | Общественное признание учреждения и деловых качеств работника (призовые места на конкурсах всех уровней, благодарственные письма). | 0,1 |
| Максимальное количество баллов | | 1,0 |

Заместитель директора по АХР

| № пп | Критерии оценки | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Наличие в учреждении нескольких зданий | 0,4 |
| 2 | Выполнение мероприятий по энергосбережению | 0,1 |
| 3 | Отсутствие нарушений Правил благоустройства и содержания территорий городского округа – город Тамбов на подведомственных объектах | 0,2 |
| 4 | Отсутствие травматизма среди работников школы | 0,1 |
| 5 | Личные профессиональные и деловые качества работника | 0,2 |
| Максимальное количество баллов | | 1,0 |

## Инструктор-методист

| № пп | Критерии оценки | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Высокий уровень методического сопровождения научно-методических и физкультурно-спортивных мероприятий регионального и муниципального уровней | 0,2 |
| 2 | Наличие разработанных и (или) реализованных инновационных программ и проектов | 0,3 |
| 3 | Высокий уровень сопровождения инновационной, исследовательской, проектной деятельности | 0,2 |
| 4 | Рост профессиональной квалификации педагогических работников | 0,2 |
| 5 | Личные профессиональные и деловые качества работника | 0,1 |
| Максимальное количество баллов | | 1,0 |

## Тренер-преподаватель

| № пп | Критерии оценки | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1. | Подготовка победителя Первенства Мира | 1,0 |
| 2. | Подготовка призера Первенства Мира (2 место) | 0,9 |
| 3. | Подготовка призера Первенства Мира (3 место) | 0,8 |
| 4. | Подготовка победителя Первенства Европы | 0,7 |
| 5. | Подготовка призера Первенства Европы (2 место) | 0,6 |
| 6. | Подготовка призера Первенства Европы (3 место) | 0,5 |
| 7. | Подготовка победителя Первенства России, Всероссийской Гимназиады среди обучающихся общеобразовательных организаций, Спартакиады учащихся России | 0,5 |
| 8. | Подготовка призера Первенства России, Всероссийской Гимназиады среди обучающихся общеобразовательных организаций, Спартакиады учащихся России (2 место) | 0,4 |
| 9. | Подготовка призера Первенства России, Всероссийской Гимназиады среди обучающихся общеобразовательных организаций, Спартакиады учащихся России (3 место) | 0,3 |
| 10. | Подготовка победителя Первенства ЦФО | 0,3 |
| 11. | Подготовка призера Первенства ЦФО (2 место) | 0,2 |
| 12. | Подготовка призера Первенства ЦФО (3 место) | 0,1 |
| 13. | Победители и призеры прочих официальных всероссийских соревнований, являющихся отборочными на Первенство России | 0,1 |
| Максимальное количество баллов | | 1,0 |

Персональный повышающий коэффициент тренерам-преподавателям устанавливается не более чем на один год по наивысшему результату. Основанием для установления персонального повышающего коэффициента

являются предоставленные подтверждающие документы. Срок действия подтверждающих документов – один год, исчисляемый от даты достижения результата. Период выплаты повышающего персонального коэффициента исчисляется от даты предоставления подтверждающих документов до истечения срока их действия. Если в период действия установленного персонального повышающего коэффициента результат будет улучшен, размер коэффициента соответственно увеличивается и устанавливается новый срок его исчисления.

Выплата персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.1. и 3.2. настоящего Положения, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам учреждения устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема учебной (преподавательской) работы или фактического объема педагогической работы.

3.4. Размеры, период и условия выплат повышающих коэффициентов, а также критерии установления персонального повышающего коэффициента определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

## 4. Размеры выплат компенсационного характера

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.6. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

– организация методической работы на отделении - 0,15;

– организация массовых культурно-досуговых воспитательных мероприятий для жителей города с целью пропаганды ЗОЖ и занятий физической культурой и спортом – 0,15;

– ведение сайта образовательной организации, размещение информации об учреждении в социальных сетях с целью создания положительного имиджа учреждения – 0,15;

– работа с различными информационными системами в сети Интернет – 0,15

– другая дополнительная работа – 0,15.

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.1.8. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

4.1.9. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в размере двойной ставки должностного оклада сверх оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные в выходные дни часы.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Выплаты компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы могут устанавливаться как в процентном отношении, так и абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

## 5. Размеры выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждений могут быть установлены одна или несколько выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

3) выплаты за стаж непрерывной работы;

4) премия по итогам работы за месяц;

5) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников либо в абсолютном размере.

5.2 Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается работникам ежеквартально на текущий квартал по итогам работы за предыдущий период и выплачивается ежемесячно, при этом максимально возможный размер стимулирующей выплаты не должен превышать 100%.

Конкретный размер выплат административно-хозяйственному персоналу устанавливается по сумме набранных работником процентов по критериям

оценки деятельности (таблица 2).

Таблица 2

| № пп | Критерии оценки | Размер выплаты (%) |
|---|---|---|
| **Заместитель директора по УВР** | | |
| 5.2.1 | Повышение авторитета и имиджа учреждения (призовые места учреждения и работников в конкурсах, наличие публикаций об учреждении в СМИ) | 20 |
| 5.2.2 | Участие учреждения в реализации инновационных проектов | 20 |
| 5.2.3 | Участие в экспертных советах, комиссиях, жюри конкурсов профессионального мастерства | 20 |
| 5.2.4 | Обеспечение мотивации педагогических работников к успешному представлению профессионального опыта в различных формах (конкурсы, фестивали, конференции и др.) | 20 |
| 5.2.5 | Обеспечение позитивного социально-психологического климата в коллективе, отсутствие конфликтов и нарушений ТК РФ | 20 |
| **Заместитель директора по АХР** | | |
| 5.2.6 | Своевременная и качественная подготовка и предоставление документации по закупочной деятельности | 20 |
| 5.2.7 | Позитивная динамика развития материально-технического обеспечения учреждения | 20 |
| 5.2.8 | Качественное обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности учреждения | 20 |
| 5.2.9 | Организация безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения | 20 |
| 5.2.10 | Своевременное предоставление показаний приборов учета коммунальных услуг | 20 |
| **Другие работники учреждения** | | |
| 5.2.11 | Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 20 |
| 5.2.12 | Досрочное и качественное выполнение порученного объема работ | 20 |
| 5.2.13 | Отсутствие жалоб со стороны работников школы | 20 |
| 5.2.14 | Оказание помощи педагогическим работникам в подготовке и проведении спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных и воспитательных мероприятий | 20 |
| 5.2.15 | Личные профессиональные и деловые качества работника | 20 |

При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты труда к педагогическим работникам применяется рейтинговая система оценки результатов их деятельности (таблица 3).

Таблица 3

Критерии и показатели рейтинговой оценки достижений педагогических работников

Тренеры-преподаватели

| № пп | Наименование критерия | Максимальный количественный показатель | Расчет показателя |
|---|---|---|---|
| 5.2.16 | Активное участие в реализации программы развития учреждения | 5 баллов | Участие в реализации не менее 80% запланированных спортивно-массовых мероприятий - 2 балла.<br>Участие в организации общественно значимых муниципальных, областных и всероссийских мероприятий - 3 балла. |
| 5.2.17 | Результативность участия в конкурсных мероприятиях | 5 баллов | Победитель:<br>Всероссийский уровень– 5 баллов;<br>Региональный уровень – 4 балла<br>Муниципальный уровень – 3 балла.<br>Призер (2-3 место)<br>Всероссийский уровень– 4 балла;<br>Региональный уровень – 3 балла<br>Муниципальный уровень– 2 балла<br>Участие – 1 балл |
| 5.2.18 | Сохранность контингента учащихся, посещаемость занятий | 5 баллов | 100% - 5 баллов<br>90-99% - 4 балла<br>80-89% – 3 балла<br>70-79% - 2 балла<br>60-69% - 1 балл<br>Ниже 60% - «-» 5 баллов |
| 5.2.19 | Качественное исполнение должностных обязанностей | 4 балла | Отсутствие замечаний по результатам проверок - 4 балла<br>Наличие замечаний по результатам проверок – «-» 4 балла |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5.2.20 | Качественное ведение и своевременная сдача учебно-педагогической документации | 6 баллов | Отсутствие замечаний к оформлению учебно-педагогической документации - 2 балла.<br>Исполнение установленных сроков сдачи учебно-педагогической документации - 2 балла.<br>Своевременное представление выписок из протоколов соревнований - 2 балла.<br>Наличие замечаний по ведению документов – «-» 2 балла (по каждому замечанию) |
| 5.2.21 | Участие в инновационной, исследовательской, научной деятельности. | 8 баллов | Участие в экспериментальной работе - 4 балла.<br>Разработка и реализация педагогических проектов - 2 балла.<br>Представление инновационного опыта на страницах научных сборников, в Internet, на семинарах, конференциях, советах - 2 балла. |
| 5.2.22 | Участие в мониторинговых исследованиях, создании банков данных по направлениям деятельности учреждения | 2 балла | Своевременное и качественное представление информации по результатам мониторинговых исследований, создание банков данных по направлениям деятельности школы – 2 балла.<br>Несвоевременное представление информации – «-» 2 балла |
| 5.2.23 | Проявление инициативы и самостоятельности при выполнении работ, связанных с обеспечением эффективности деятельности МАУ ДО ДЮСШ | 6 баллов | Внесение предложений, обеспечивающих повышение эффективности деятельности учреждения - 2 балла, |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | №5 | | Реализация работ, связанных с обеспечением эффективности деятельности, с высоким уровнем самостоятельности - 4 балла |
| 5.2.24 | Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся во время реализации образовательного процесса | 2 балла | Своевременное проведение инструктажей с учащимися с внесение соответствующих записей в журнал учета учебно-тренировочных занятий, тетрадь инструктажа - 1 балл.<br>Отсутствие травматизма среди учащихся - 1 балл.<br>Наличие травматизма – «-» 2 балла |
| 5.2.25 | Удовлетворенность родителей (законных представителей) учащихся МАУ ДО ДЮСШ №5 результатами деятельности педагога по данным bus.gov.ru и официального сайта | 4 балла | Высокая оценка деятельности педагога родителями (законными представителями), учащихся, подтвержденная документально либо зафиксированная на официальных сайтах в сети Интернет – 4 балла<br>Наличие претензий «-» 4 балла |
| 5.2.26 | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда | 2 балла | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины - 1 балл.<br>Наличие нарушений «-» 1 балл<br>Отсутствие нарушений правил по охране труда - 1 балл<br>Наличие нарушений «-» 1 балл |
| 5.2.27 | Востребованность образовательной программы | 6 баллов | 6 баллов – 100%<br>5 баллов – от 90% до 99 %<br>4 балла – от 80% до 90%<br>3 балла от 70% до 80%<br>2 балла – от 65% до 70%<br>1 балл - от 60% до 65%<br>0 баллов - менее 60% укомплектованность на момент оценки |
| Максимально возможное количество | | 55 баллов | |

| | |
|---|---|
| баллов | |

Инструкторы-методисты

| № пп | Наименование критерия | Максимальный количественный показатель | Расчет показателя |
|---|---|---|---|
| 5.2.28 | Активное участие в реализации программы развития учреждения | 8 баллов | Реализация плана методической работы не менее чем на 80% - 4 балла.<br>Участие в организации и методическом сопровождении общественно значимых муниципальных, областных и всероссийских мероприятий - 4 балла. |
| 5.2.29 | Достижение высоких результатов в работе | 8 баллов | Победа либо призовое место учреждения в конкурсе - 8 баллов.<br>Подготовка педагогов - победителей и призеров всероссийских и международных конкурсов профессионального мастерства - 8 баллов.<br>Подготовка педагогов - победителей и призеров областных и муниципальных конкурсов профессионального мастерства - 6 баллов.<br>При установлении стимулирующей выплаты по данному критерию учитывается один наивысший показатель. |
| 5.2.30 | Работа в программном навигаторе системы дополнительного образования детей | 4 балла | Своевременная и качественная работа в программном навигаторе системы дополнительного образования детей – 4 балла.<br>Наличие документально зафиксированных замечаний по работе в программном навигаторе системы дополнительного образования детей – «-» 4 балла. |
| 5.2.31 | Качественное ведение и своевременное | 4 балла | Отсутствие замечаний к качеству, достоверности и |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | представление методической документации | | оформлению методической документации - 2 балла.<br>Исполнение установленных сроков представления методической и иной документации в пределах своей компетенции - 2 балла. |
| 5.2.32 | Участие в инновационной, экспериментальной, научной деятельности. | 8 баллов | Методическое сопровождение экспериментальной работы - 3 балла.<br>Методическое сопровождение разработки и реализации педагогических проектов - 3 балла.<br>Обобщение и представление инновационного опыта на страницах научных сборников, в Internet - 2 балла. |
| 5.2.33 | Использование ИКТ в методической работе | 8 баллов | Активное использование компьютера, МФУ, мультимедийных устройств в методической работе - 1 балл.<br>Активное и грамотное использование электронного документооборота - 1 балл.<br>Организация работы сайтов в соответствии с действующим законодательством - 4 балла.<br>Создание мультимедийных методических продуктов - 2 балла. |
| 5.2.34 | Участие в мониторинговых исследованиях, создании банков данных по направлениям деятельности учреждения | 4 балла | Качественное проведение мониторинговых исследования в пределах своей компетенции - 2 балла.<br>Создание банков данных по направлениям деятельности школы и своевременное обновление информации в них - 2 балла. |
| 5.2.35 | Участие в подготовке статистических и аналитических отчетов. | 4 балла | Качественная обработка статистических данных в пределах своей компетенции - 2 балла.<br>Качественная подготовка аналитических отчетов в пределах своей компетенции - |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | 2 балла. |
| 5.2.36 | Проявление инициативы и самостоятельности при выполнении работ, связанных с обеспечением эффективности деятельности учреждения | 5 баллов | Внесение предложений, обеспечивающих повышение эффективности деятельности учреждения - 2 балла.<br>Реализация работ, связанных с обеспечением эффективности деятельности, с высоким уровнем самостоятельности - 3 балла. |
| 5.2.37 | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда | 2 балла | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины - 1 балл.<br>Отсутствие нарушений правил по охране труда - 1 балл |
| Максимально возможное количество баллов | | 55 баллов | |

При отсутствии деятельности педагога по какому-либо критерию устанавливается количественный показатель «0».

При наличии замечаний по какому-либо критерию рейтинговой оценки педагогу устанавливается отрицательный балл по данному критерию

Размер стимулирующей выплаты зависит от суммы баллов, набранной педагогом по критериям рейтинговой оценки достижений педагогического работника, и может составлять:

50-55 баллов – 100%
45-49 баллов – 90 %
40-44 балла – 80%
35-39 баллов – 70%
30-34 балла –60%
25-29 баллов – 50%
20-24 балла – 40 %
15-19 баллов – 30%
10-14 баллов – 20%
6-9 баллов – 10%
5 балов – 5%
4 балла – 4%
3 балла – 3%
2 балла - 2%
1 балл – 1%.

5.3. Всем работникам учреждения осуществляется надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении. Надбавка устанавливается с момента наступления права на неё, исходя из записи в трудовой книжке. Размеры выплат представлены в таблице 4.

Таблица 4

Размеры выплат за стаж непрерывной работы в учреждении

| № пп | Стаж работы | Размеры выплаты (%) |
|---|---|---|
| 1. | от 1 года до 2 лет | 3 |
| 2. | от 2 до 5 лет | 5 |
| 3. | от 5 до 10 лет | 10 |
| 4. | от 10 до 15 лет | 15 |
| 5. | от 15 и более | 20 |

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.4. Работникам учреждения могут устанавливаться премии по итогам работы за месяц в размере до 150% (таблица 5), которые выплачиваются в абсолютном размере.

Размер премии (в рублях) конкретному работнику определяется по формуле:

Размер премии = А : В х С, где

А – объем общих средств (в рублях), выделенных на конец месяца после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат, выплат социального характера, стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ.

В – суммарное количество процентов, набранное всеми работниками учреждения, за исключением директора.

С – количество процентов, набранных конкретным работником с учетом критериев и показателей работы за месяц

При премировании по итогам работы за месяц учитываются следующие критерии, позволяющие оценить результат труда:

Таблица 5

Критерии для установления премии по итогам работы за месяц

| № пп | Наименование критерия | Размер премии (%) |
|---|---|---|
| **Заместитель руководителя по УВР** | | |
| 5.5.1 | Отсутствие замечаний проверяющих органов, претензий | 25 |

| | | |
|---|---|---|
| | со стороны работников школы | |
| 5.5.2 | Активное участие в реализации программы развития учреждения (не менее 80% запланированных мероприятий) | 30 |
| 5.5.3 | Качественное ведение документации по учебно-воспитательной работе | 25 |
| 5.5.4 | Качественная подготовка и своевременная сдача текущей отчетности | 20 |
| 5.5.5 | Организация общественно значимых мероприятий | 40 |
| 5.5.6 | Соблюдение личной дисциплины и правил техники безопасности | 10 |
| **Заместитель руководителя по АХР** | | |
| 5.5.7 | Отсутствие замечаний проверяющих органов, претензий со стороны работников школы | 25 |
| 5.5.8 | Активное участие в реализации программы развития учреждения (не менее 80% запланированных мероприятий) | 30 |
| 5.5.9 | Качественное обеспечение условий безопасности | 40 |
| 5.5.10 | Качественная подготовка и своевременная сдача текущей отчетности | 20 |
| 5.5.11 | Качественная организация технического сопровождения общественно значимых мероприятий | 25 |
| 5.5.12 | Соблюдение личной дисциплины и правил техники безопасности | 10 |
| **Тренер-преподаватель** | | |
| 5.5.13 | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения | 30 |
| 5.5.14 | Наличие победителей региональных соревнований | 30 |
| 5.5.15 | Наличие призеров региональных соревнований | 20 |
| 5.5.16 | Наличие победителей муниципальных соревнований | 20 |
| 5.5.17 | Наличие призеров муниципальных соревнований | 10 |
| 5.5.18 | Применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания учащихся, информационных технологий | 30 |
| 5.5.19 | Соблюдение личной дисциплины и правил техники безопасности | 10 |
| **Инструктор-методист** | | |
| 5.5.20 | Качественное методическое сопровождение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения | 30 |
| 5.5.21 | Качественное ведение учебно-методической документации | 25 |
| 5.5.22 | Своевременное предоставление отчетов по направлению деятельности | 25 |
| 5.5.23 | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих, жалоб со стороны работников учреждения, родителей | 25 |
| 5.5.24 | Выполнение личного плана методической работы не менее чем на 80% | 35 |
| 5.5.25 | Соблюдение личной дисциплины и правил техники | 10 |

| | | |
|---|---|---|
| | безопасности | |

| Другие работники учреждения | | |
|---|---|---|
| 5.5.27 | Высокое качество организации санитарно-гигиенических и технических условий содержания объектов учреждения и прилегающей территории | 35 |
| 5.5.28 | Обеспечение сохранности вверенного имущества и инвентаря | 25 |
| 5.5.29 | Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей | 50 |
| 5.5.30 | Качественное и своевременное выполнение поручений руководителя по профилю деятельности | 30 |
| 5.5.31. | Соблюдение личной дисциплины и правил техники безопасности | 10 |

5.5. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения при наличии письменного поручения работодателя конкретному работнику в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

– подготовки объектов к учебному году – 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

– устранения последствий аварий - 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

– подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного, спортивного и другого характера, соревнований, конкурсов, фестивалей - 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

– другие особо важные и ответственные работы - 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

## 6. Порядок расчета и определение размера выплат социального характера

6.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя, предусмотренная статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Для работников учреждений в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может быть установлена выплата социального характера – материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд и прочее.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего Примерного положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты социального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с Перечнем видов выплат социального характера, определенным в настоящем Положении, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

.

## 7. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников учреждения

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения организаций применяется:

− при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе, из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

– при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

– за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

7.3. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## 8. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа – город Тамбов, межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Принято с учетом мнения профсоюзного комитета протокол от 24.07.2019 г. № 3.

Председатель ПК _____ Ю.В. Костина

Профсоюз работников народного образования и науки РФ
Первичная профсоюзная организация муниципального автономного учреждения дополнительного образования "Детско-юношеская спортивная школа №5"

Приложение к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 5», утвержденному приказом от 25.07.2019 № 143 (с изменениями и дополнениями)

**Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 5» (МАУ ДО ДЮСШ № 5) за счет средств, полученных из внебюджетных источников**

(утверждено приказом от 15.11.2019 № 240 с изменениями и дополнениями, утвержденными приказом от 03.08.2020 № 130)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МАУ ДО ДЮСШ № 5 за счет средств, полученных из внебюджетных источников (далее – Положение) определяет порядок оплаты труда работников МАУ ДО ДЮСШ № 5 за счет средств, полученных из внебюджетных источников.

1.2. Источниками внебюджетных средств являются:

1.2.1. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных услуг.

1.2.2. Пожертвования от физических и юридических лиц, спонсорская помощь.

1.2.3. Иные источники, не запрещенные действующим законодательством, в том числе средства, полученные от сдачи в аренду помещений.

1.3. За счет средств, полученных из внебюджетных источников, может осуществляться оплата труда работников, в том числе стимулирующие и социальные выплаты, включая начисления на оплату труда.

1.4. Действие Положения распространяется на следующие категории работников:

– педагогические работники (тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты);

– заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер;

– учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал.

2. Оплата труда работников МАУ ДО ДЮСШ № 5 за счет средств, полученных из внебюджетных источников

2.1. Оплата труда за счет средств, полученных из внебюджетных источников, устанавливается работникам МАУ ДО ДЮСШ № 5,

принимающим участие в организации и оказании платных образовательных услуг, на основании локальных актов учреждения.

2.2. В исключительных случаях работникам МАУ ДО ДЮСШ № 5 может быть установлена заработная плата в размере, не превышающем должностного оклада, в соответствии с Трудовым кодексом РФ на основании локальных актов учреждения.

## 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются при условии добросовестного и качественного исполнения работниками МАУ ДО ДЮСШ № 5 должностных обязанностей, определенных трудовым договором, отсутствии дисциплинарных взысканий, отсутствии жалоб, подтвержденных документально.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в размере до 150 % к должностному окладу, ставке заработной платы по итогам работы за месяц пропорционально отработанному времени.

3.3. При установлении выплат стимулирующего характера по итогам работы за месяц учитываются критерии, позволяющие оценить результат труда указанных категорий работников в соответствии с таблицей 5 п. 5.4 раздела 5 Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 5», утвержденного приказом от 25.07.2019 № 143 (с изменениями и дополнениями).

3.4. Настоящая выплата устанавливается в случае невозможности осуществления аналогичной выплаты из средств местного бюджета.

## 4. Выплаты социального характера

4.1. Для указанных в настоящем Положении категорий работников учреждения из средств, полученных из внебюджетных источников, может быть установлена выплата социального характера – материальная помощь:

- при вступлении в брак впервые;
- при рождении ребенка;
- в случае смерти супруга (супруги), близких родственников работника (дети, родители);
- на медикаменты, лечение;
- в связи с юбилейными датами;
- за многолетний и добросовестный труд;
- в связи с тяжелым материальным положением, трудной жизненной ситуацией.

4.2. Максимальный размер материальной помощи составляет 5 000 рублей.

4.3. Конкретный размер материальной помощи устанавливается индивидуально на основании письменного заявления на имя руководителя и предоставленных документов по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4. В случае получения работником материальной помощи из средств местного бюджета аналогичная выплата из средств, полученных из внебюджетных источников, не производится.

## 5. Заключительные положения

5.1. Основанием для начисления выплат из средств, полученных из внебюджетных источников, является приказ руководителя учреждения.

5.2. При отсутствии средств, полученных из внебюджетных источников, все выплаты, указанные в настоящем Положении, приостанавливаются или отменяются на основании приказа руководителя учреждения.

5.3. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 5», утвержденного приказом от 25.07.2019 № 143 (с изменениями и дополнениями).

Принято с учетом мнения профсоюзного комитета протокол от 31.07. 2019

Председатель ПК _____ Ю.В. Костина

Первичная профсоюзная организация муниципального автономного учреждения дополнительного образования "Детско-юношеская спортивная школа №5"