

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 30.09.2024 № 291

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа № 5»
(с изменениями от 30.10.2024 приказ № 333)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «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 городского округа - город Тамбов» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 24.09.2024 № 7628 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова Тамбовской области, управлению дошкольного образования администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету культуры администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету социальной политики администрации города Тамбова Тамбовской области».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, 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 объеме.

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, определенных 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 отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы 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; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; с иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (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 той же квалификации.

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

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

1.8. 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.

1.9. 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, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

1.10. Оплата труда работников также может осуществляться за счет средств, полученных из внебюджетных источников согласно Приложению к настоящему Положению.

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 – 12593 рублей (базовый оклад – 11448 рублей; повышающий коэффициент - 0,10);

- 2) инструктор-методист – 12593 рублей (базовый оклад – 11448 рублей; повышающий коэффициент - 0,10);

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (первый квалификационный уровень) – 9132 рубля (спортсмен-инструктор);

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (первый квалификационный уровень) - 7991 рублей (делопроизводитель);

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (первый квалификационный уровень) - 7991 рублей (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий);

- по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (специалист по охране труда) – 13738 рублей (базовый оклад – 11448; повышающий коэффициент - 0,20).

(Приказ от 30.10.2029 № 333)

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в зависимости от должности), осуществляется на основе ставок заработной платы.

Полученный после применения повышающих коэффициентов

должностной оклад (ставка заработной платы) работников подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам производится на основании постановления администрации города Тамбова Тамбовской области в размерах и в сроки индексации оплаты труда работников государственных учреждений Тамбовской области в соответствии с трудовым законодательством. При индексации размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренные в разделе 3 настоящего Положения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

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

3. Размеры выплат стимулирующего характера

3.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- 4) премия по итогам работы за месяц, год;
- 5) премия по итогам работы за месяц, год;
- 6) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- 7) выплата за наличие квалификационной категории;
 8) выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность.

3.2. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы 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% от должностного оклада.

Конкретный размер выплат административно-хозяйственному персоналу устанавливается по сумме набранных работником процентов по критериям оценки деятельности (таблица 1).

Таблица 1

№ пп	Критерии оценки	Размер выплаты (%)
Заместитель директора по УВР		
3.2.1	Повышение авторитета и имиджа учреждения (призовые места учреждения и работников в конкурсах, наличие публикаций об учреждении в СМИ)	20
3.2.2	Участие учреждения в реализации инновационных программ и проектов	20
3.2.3	Участие в экспертных советах, комиссиях, жюри конкурсов профессионального мастерства	20
3.2.4	Обеспечение мотивации педагогических работников к успешному представлению профессионального опыта в различных формах (конкурсы, фестивали, конференции и др.)	20
3.2.5	Обеспечение позитивного социально-психологического климата в коллективе, отсутствие конфликтов и нарушений ТК РФ	20
Заместитель директора по АХР		
3.2.6	Своевременная и качественная подготовка и предоставление документации по закупочной деятельности	20
3.2.7	Позитивная динамика развития материально-технического обеспечения учреждения	20
3.2.8	Качественное обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности учреждения	20
3.2.9	Организация безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	20
3.2.10	Своевременное предоставление показаний приборов учета коммунальных услуг	20
Другие работники учреждения (учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал)		
3.2.11	Проявление инициативы и применение в работе эффективных методов организации труда	20

3.2.12	Досрочное и качественное выполнение порученного объема работ	20
3.2.13	Отсутствие жалоб со стороны работников школы и контролирующих организаций	20
3.2.14	Поддержание положительного имиджа учреждения	20
3.2.15	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 2).

Таблица 2

Критерии и показатели рейтинговой оценки достижений педагогических
работников
Тренеры-преподаватели

№ пп	Наименование критерия	Максимальный количественный показатель	Расчет показателя
3.2.16	Активное участие в реализации программы развития учреждения, программы деятельности на текущий год	5 баллов	Участие в реализации не менее чем 80% запланированных спортивно-массовых мероприятий - 2 балла. Участие в организации и проведении общественно значимых муниципальных, областных и всероссийских мероприятий - 3 балла.
3.2.17	Результативность участия в конкурсных мероприятиях	7 баллов	Победитель: Всероссийский уровень – 7 баллов; Региональный уровень – 5 балла Муниципальный уровень – 3 балла. Призер (2-3 место) Всероссийский уровень – 5 балла; Региональный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла Участие – 1 балл При установлении стимулирующей выплаты по данному критерию учитывается один наивысший показатель
3.2.18	Сохранность контингента учащихся	5 баллов	100% - 5 баллов 90-99% - 4 балла 80-89% – 3 балла 70-79% - 2 балла 60-69% - 1 балл

			Ниже 60% - «-» 5 баллов
3.2.19	Качественное исполнение должностных обязанностей	4 балла	Отсутствие замечаний по результатам проверок - 4 балла Наличие замечаний по результатам проверок – «-» 4 балла
3.2.20	Качественное ведение и своевременная сдача учебно-педагогической документации	6 баллов	Отсутствие замечаний к оформлению и ведению учебно-педагогической документации - 2 балла. Исполнение установленных сроков сдачи учебно-педагогической документации, иных запрашиваемых документов и информации, в том числе о проведенных мероприятиях - 2 балла. Своевременное представление выписок из протоколов соревнований - 2 балла. Наличие замечаний по ведению документов – «-» 2 балла (по каждому замечанию)
3.2.21	Участие в инновационной, исследовательской, научной, методической деятельности	8 баллов	Участие в инновационной работе (инновационные базовые площадки, новые методики и др.) - 4 балла Разработка и реализация образовательных и социально-педагогических проектов, подготовка методической продукции - 2 балла Представление инновационного опыта на страницах научных сборников, в Internet, на семинарах, конференциях и др. - 2 балла
3.2.22	Участие в мониторинговых исследованиях, создании банков данных по направлениям деятельности учреждения	2 балла	Своевременное и качественное представление информации для мониторинговых исследований, создания банков данных по направлениям деятельности школы – 2 балла. Несвоевременное представление информации – «-

			» 2 балла
3.2.23	Проявление инициативы и самостоятельности при выполнении работ, связанных с обеспечением эффективности деятельности МАУ ДО «Спортивная школа № 5»	6 баллов	Внесение предложений, обеспечивающих повышение эффективности деятельности учреждения - 2 балла, Реализация работ, связанных с обеспечением эффективности деятельности, с высоким уровнем самостоятельности - 4 балла
3.2.24	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся во время реализации образовательного процесса	2 балла	Своевременное проведение инструктажей с учащимися с внесением соответствующих записей в тетрадь проведения инструктажа - 1 балл. Отсутствие травматизма среди учащихся - 1 балл. Наличие травматизма – «-» 2 балла
3.2.25	Удовлетворенность родителей (законных представителей) учащихся «Спортивная школа № 5» результатами деятельности педагога по данным bus.gov.ru, официального сайта, официальных страниц в сети Интернет	4 балла	Высокая оценка деятельности педагога родителями (законными представителями), учащихся, подтвержденная документально либо зафиксированная на официальных сайтах в сети Интернет – 4 балла Наличие претензий «-» 4 балла
3.2.26	Востребованность образовательной программы	6 баллов	6 баллов – 100% 5 баллов – от 90% до 99 % 4 балла – от 80% до 90% 3 балла от 70% до 80% 2 балла – от 65% до 70% 1 балл - от 60% до 65% 0 баллов - менее 60% укомплектованность на момент оценки
Максимально возможное количество баллов		55 баллов	

Инструкторы-методисты

№ пп	Наименование критерия	Максимальный количественный показатель	Расчет показателя
3.2.27	Активное участие в реализации программы развития учреждения	8 баллов	Реализация плана методической работы не менее чем на 80% - 4 балла. Участие в организации и методическом сопровождении

			общественно значимых муниципальных, областных и всероссийских мероприятий - 4 балла.
3.2.28	Достижение высоких результатов в работе	8 баллов	Победа либо призовое место учреждения в конкурсе - 8 баллов. Подготовка педагогов - победителей и призеров всероссийских и международных конкурсов профессионального мастерства - 8 баллов. Подготовка педагогов - победителей и призеров областных и муниципальных конкурсов профессионального мастерства - 6 баллов. Личная победа или призовое место в конкурсе профессионального мастерства – 8 баллов. Личное участие в конкурсах профессионального мастерства – 1 балл При установлении стимулирующей выплаты по данному критерию учитывается один наивысший показатель.
3.2.28	Работа в автоматизированных информационных системах (программный навигатор ПФДО, ФГИС «Спорт», АИС «Мой спорт» и др.)	6 баллов	Своевременная и качественная работа в автоматизированных информационных системах – 6 балла. Наличие документально зафиксированных замечаний по работе в программном навигаторе системы дополнительного образования детей – «-» 6 балла.
3.2.29	Качественное ведение и своевременное представление методической и иной документации в пределах компетенции	4 балла	Отсутствие замечаний к качеству, достоверности и оформлению методической документации - 2 балла. Исполнение установленных сроков представления методической и иной документации в пределах

			компетенции - 2 балла.
3.2.30	Участие в инновационной, исследовательской, научной деятельности	8 баллов	Методическое сопровождение инновационной работы - 3 балла. Методическое сопровождение разработки и реализации образовательных, социально-педагогических и др. проектов и программ - 3 балла. Обобщение и представление инновационного опыта на страницах научных сборников, в Internet, семинарах, конференциях и др. - 2 балла.
3.2.31	Использование ИКТ в методической работе	8 баллов	Активное использование компьютера, МФУ, мультимедийных устройств в методической работе - 1 балл. Активное и грамотное использование электронного документооборота - 1 балл. Организация работы официальных сайтов и страниц в социальных сетях в соответствии с действующим законодательством - 4 балла. Создание мультимедийных методических продуктов - 2 балла.
3.2.32	Участие в мониторинговых исследованиях, создании банков данных по направлениям деятельности учреждения	4 балла	Качественное проведение мониторинговых исследований в пределах компетенции - 2 балла. Создание банков данных по направлениям деятельности школы и своевременное обновление информации в них - 2 балла.
3.2.33	Участие в подготовке статистических и аналитических отчетов.	4 балла	Качественная обработка статистических данных в пределах компетенции - 2 балла. Качественная подготовка аналитических отчетов в пределах компетенции - 2 балла.
3.2.34	Проявление инициативы и	5 баллов	Внесение предложений,

	самостоятельности при выполнении работ, связанных с обеспечением эффективности деятельности учреждения		обеспечивающих повышение эффективности деятельности учреждения - 2 балла. Реализация работ, связанных с обеспечением эффективности деятельности, с высоким уровнем самостоятельности - 3 балла.
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 баллов – 8%
- 4 балла – 6%
- 3 балла – 4%
- 2 балла - 1%

3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с целью мотивации работников учреждения к повышению качества выполняемых работ, услуг и уровня квалификации.

Размеры и условия выплаты за качество выполняемых работ, в том числе, устанавливаются:

а) работникам за наличие почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов:

- «Заслуженный», «Народный» - в размере 20%;
- «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» либо награжденным орденами и медалями - в размере 15%.

Выплата 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) выплата применяется по одному из оснований;

б) лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности:

кандидата наук - в размере 10%;

доктора наук - в размере 20%.

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

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

3.4. 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 3

Размеры выплат за стаж непрерывной работы в учреждении

Стаж работы	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	10
от 2 до 5 лет	20
от 5 до 10 лет	25
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

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.

3.5. Работникам учреждения могут устанавливаться премии по итогам работы за месяц.

Премии устанавливаются в абсолютном размере.

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

Размер премии = $A : B \times C$, где

A – 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.

B – суммарное количество баллов, набранное всеми работниками учреждения, за исключением директора.

C – количество баллов, набранных конкретным работником с учетом критериев и показателей работы за месяц.

Максимально возможное количество баллов – 150.

При премировании по итогам работы за месяц учитываются следующие критерии, позволяющие оценить результат труда (таблица 4).

Таблица 4

Критерии для установления премии по итогам работы за месяц

№ п.п.	Наименование критерия	Размер премии (в баллах)
Заместитель руководителя по УВР		
3.5.1.	Отсутствие замечаний проверяющих органов, претензий со стороны работников школы	25
3.5.2.	Активное участие в реализации программы развития учреждения (не менее 80% запланированных мероприятий)	30
3.5.3.	Качественное ведение документации по учебно-воспитательной работе	25
3.5.4	Качественная подготовка и своевременная сдача текущей отчетности	20
3.5.5	Организация общественно значимых мероприятий	40
3.5.6.	Соблюдение личной дисциплины и правил техники безопасности	10
Заместитель руководителя по АХР		
3.5.7.	Отсутствие замечаний проверяющих органов, претензий со стороны работников школы	25
3.5.8.	Активное участие в реализации программы развития учреждения (не менее 80% запланированных мероприятий)	30

3.5.9.	Качественное обеспечение условий безопасности	40
3.5.10.	Качественная подготовка и своевременная сдача текущей отчетности	20
3.5.11.	Качественная организация технического сопровождения общественно значимых мероприятий	25
3.5.12.	Соблюдение личной дисциплины и правил техники безопасности	10
Тренер-преподаватель		
3.5.13.	Своевременное и качественное заполнение информации в АИС «Мой спорт»	20
3.5.14.	Наличие победителей – всероссийских соревнований – региональных соревнований – муниципальных соревнований – школьных соревнований	30 20 10 5
3.5.15.	Наличие призеров – всероссийских соревнований – региональных соревнований – муниципальных соревнований – школьных соревнований	15 10 5 3
3.5.16.	Участие учащихся в соревнованиях – всероссийского уровня – регионального уровня – муниципального уровня – школьного уровня	10 7 3 1
3.5.17.	Участие в работе методических объединений отделений школы, организация и проведение физкультурно-оздоровительных, спортивно-массовых и воспитательных мероприятий	30
3.5.18.	Личное участие и/или организация участия учащихся в общественно-полезных мероприятиях	15
3.5.19.	Обеспечение присвоения спортивных разрядов	20
3.5.20.	Соблюдение личной дисциплины и правил техники безопасности	10
Тренер-преподаватель, реализующий дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы физкультурно-спортивной направленности (ПФДО)		
3.5.21.	Своевременное и качественное представление информации по работе с учащимися спортивно-оздоровительных групп	30
3.5.22.	Проведение физкультурно-спортивных и массовых мероприятий для учащихся спортивно-оздоровительных групп (не менее 1 мероприятия в месяц)	40
3.5.23.	Организация и проведение воспитательных мероприятий	30
3.5.24.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся во время образовательного процесса	20
3.5.25.	Обеспечение сохранности и посещаемости	20
3.5.26.	Соблюдение личной дисциплины и правил техники	10

	безопасности	
Инструкторы-методисты		
3.5.27.	Качественное методическое сопровождение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	30
3.5.28.	Качественное ведение учебно-методической документации	25
3.5.29.	Своевременное предоставление отчетов по направлению деятельности	25
3.5.30.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих, жалоб со стороны работников учреждения, родителей	25
3.5.31.	Выполнение личного плана методической работы не менее чем на 80%	35
3.5.32.	Соблюдение личной дисциплины и правил техники безопасности	10
Другие работники учреждения		
3.5.33.	Высокое качество организации санитарно-гигиенических и технических условий содержания объектов учреждения и прилегающей территории	37
3.5.34.	Обеспечение сохранности вверенного имущества и инвентаря, отсутствие замечаний к содержанию рабочего места	23
3.5.35.	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	45
3.5.36.	Качественное и своевременное выполнение поручений руководителя по профилю деятельности	29
3.5.37.	Соблюдение правил техники безопасности	11
3.5.38.	Соблюдение личной дисциплины	5

При расчете премии по итогам работы за месяц тренерам-преподавателям по пунктам 3.5.14.-3.5.16 применяется одно (наивысшее) основание в каждом из пунктов.

3.6. Работникам учреждения могут устанавливаться премии по итогам работы за год. Премии устанавливаются в абсолютном размере, предельными размерами не ограничивается. Размер премии (в рублях) конкретному работнику определяется по формуле, приведенной в абзацах 2-6 п. 3.5. раздела 3. Максимально возможное количество баллов – 200 баллов.

При премировании по итогам работы за год учитываются следующие критерии, позволяющие оценить результат труда (таблица 5).

Таблица 5

Критерии для установления премии по итогам работы за год

№ п.п.	Наименование критерия	Количество баллов
3.6.1.	Вклад в развитие учреждения на всероссийском уровне	200
3.6.2.	Вклад в развитие учреждения на региональном уровне	150
3.6.3.	Вклад в развитие учреждения на муниципальном уровне	100
3.6.4.	Вклад в развитие учреждения на уровне учреждения	50
3.6.5.	Качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие в течение года замечаний	25

3.6.6.	Отсутствие у работника листов нетрудоспособности в течение года	10
--------	---	----

Премия по итогам работы за год устанавливается работнику только по одному из указанных критериев, наиболее полно отражающих его вклад в развитие учреждения.

Премия по итогам работы за год не устанавливается работникам, которые имеют неснятое дисциплинарное взыскание.

3.7. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения при наличии письменного поручения работодателя конкретному работнику. Премии устанавливаются в абсолютном размере, предельными размерами не ограничивается. Размер премии (в рублях) конкретному работнику определяется по формуле, приведенной в абзацах 2-6 п. 3.4. раздела 3.

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

- 1) подготовки объектов к учебному году – 200 баллов
- 2) устранения последствий аварий – 150 баллов
- 3) подготовки и проведения мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного, физкультурно-оздоровительного, спортивно-массового и иного характера:
 - международных – 200 баллов;
 - всероссийских – 150 баллов;
 - региональных – 100 баллов.
- 4) организации, подготовки и проведения соревнований, конкурсов, фестивалей, общественно значимых мероприятий муниципального уровня – 50 баллов.
- 5) другие особо важные и ответственные работы – 30 баллов.

3.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории:

- за наличие первой квалификационной категории – 20%;
- за наличие высшей квалификационной категории – 30%;
- за наличие квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» - 75%.

Выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

3.9. Стимулирующая выплата устанавливается молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность.

Молодой специалист – это гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, **впервые** устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Размер стимулирующей выплаты – 30% от должностного оклада.

Доплата молодому специалисту устанавливается в течение 3 лет.

3.10. 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, компенсационных выплат.

3.11 Выплаты стимулирующего характера также могут быть установлены за счет средств, полученных из внебюджетных источников согласно приложению к настоящему Положению.

4. Размеры выплат компенсационного характера

4.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами - в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

4.1.4. 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 (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты не может превышать 100% от должностного оклада.

4.1.5. 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 (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты не может превышать 100% от должностного оклада.

4.1.6. 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 (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты не может превышать 100% от должностного оклада.

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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 статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.1.9. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.10. Выплаты за особенности работы в образовательных организациях, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным образовательным программам в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 20% от должностного оклада.

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

- руководство методическим объединением отделения – 15%;
- ведение сайта образовательной организации, размещение информации об учреждении в социальных сетях с целью создания положительного имиджа учреждения – 15%;
- осуществление наставничества – 15%;
- организация работ по развитию и осуществлению платных, в том числе образовательных услуг – 15%;
- другая дополнительная работа – 15%.

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 профсоюзного комитета учреждения.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников как в процентном отношении, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размер выплаты не должен превышать 100% от должностного оклада либо одного должностного оклада.

Педагогическим работникам отдельные выплаты компенсационного характера могут быть установлены к ставке заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы либо фактического объема учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки).

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. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников муниципальных образовательных организаций

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения 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.

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

5.3. 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.

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 со статьей 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 профсоюзного комитета учреждения.

6.5. Выплаты социального характера также могут быть установлены за счет средств, полученных из внебюджетных источников согласно Приложению к настоящему Положению.

7. 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.

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

1. Общие положения

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

2.1. Оплата труда за счет средств, полученных из внебюджетных источников, устанавливается работникам МАУ ДО «Спортивная школа № 5», принимающим участие в организации и оказании платных образовательных услуг, на основании локальных актов учреждения.

2.2. В исключительных случаях по согласованию с Наблюдательным советом и профсоюзным комитетом учреждения работникам МАУ ДО

«Спортивная школа № 5» может быть установлена заработная плата в размере, не превышающем должностного оклада, в соответствии с Трудовым кодексом РФ на основании локальных актов учреждения.

2.3. Оплата труда за счет средств, полученных из внебюджетных источников, может быть установлена для работников, принимаемых по срочному трудовому договору либо по договору гражданско-правового характера в соответствии с условиями договора.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Для работников МАУ ДО «Спортивная школа № 5» из средств, полученных из внебюджетных источников, могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) премия по итогам работы за месяц;
- 2) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

Конкретный размер премии по итогам работы за месяц устанавливается в соответствии п. 3.5 раздела 3 Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5».

3.3. 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.

Конкретный размер единовременной премии по итогам работы за месяц устанавливается в соответствии п. 3.7 раздела 3 Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5».

3.4. Настоящие выплаты стимулирующего характера не устанавливаются в случае получения работником аналогичных выплат 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 10000 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, отменяются автоматически.

5.3. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5».

Принято с учетом мнения профсоюзного комитета МАУ ДО «Спортивная школа № 5», протокол от 30.09.2024 № 09.

Председатель ПК

Ю.В. Костина