

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного  
органа МАУ ДО «ДЮСШ №1»

 Е.М. Одинцова

31 марта 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом от 31.03.2016 № 137

Директор МАУ ДО «ДЮСШ №1»

 М.Р. Грачев

31 марта 2016 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа №1»

### 1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №1» (далее – Положение), разработано в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы от 29.04.2009 № 970 «О Положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», от 29.07.2009 №1092 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тамбова и о внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы», постановления администрации города Тамбова от 05.06.2015 №4362 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

1.2 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №1» (далее – МАУ ДО «ДЮСШ №1»).

1.3 Настоящее Положение включает в себя:

- размеры базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников МАУ ДО «ДЮСШ №1», условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда заместителей руководителя МАУ ДО «ДЮСШ №1»;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- определение фонда оплаты труда.

1.4 Система оплаты труда работников МАУ ДО «ДЮСШ №1» устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников. Условия оплаты труда, включая размер базовых (минимальных) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающие коэффициенты; выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5 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 МАУ ДО «ДЮСШ №1», 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 отдельно по каждой из должностей.

1.6 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133 ТК РФ, действующей на день начисления заработной платы.

1.7 Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных 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.

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

1.9 Основаниями для начисления заработной платы работникам организации являются: трудовой договор, приказы руководителя организации 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, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

## **2. Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:**

2.1 Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливается в следующих размерах:

№	Наименование	размер базового (минимального оклада) руб.
1.	<b>по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	<b>2595</b>
вожатый		
2.	<b>по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	<b>2967</b>
дежурный по режиму		
механик по обслуживанию звуковой техники		
3.	<b>по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников</b>	<b>4381</b>
инструктор по физической культуре		
старший вожатый		
инструктор-методист		
педагог дополнительного образования		
тренер-преподаватель		
воспитатель		
педагог психолог		
методист		
4.	<b>по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений</b>	<b>4944</b>
заведующий (начальник) структурным подразделением		
5.	<b>по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня</b>	<b>2967</b>
спортсмен-инструктор		
6.	<b>по профессиональной квалификационной группе "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</b>	<b>2967</b>
медицинская сестра		
санитарка		

7.	по профессиональной квалификационной группе "Врачи и провизоры"	4276
врачи-педиатры участковые		
8.	по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	2595
счетовод		
9.	по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	2967
аккомпаниатор		
заведующий хозяйством		
шеф-повар		
10.	по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	4276
бухгалтер		
документовед		
электроник		
специалист по кадрам		
11.	по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	2595
грузчик		
дворник		
кастелянша		
кладовщик		
рабочий по коз		
уборщик служебных помещений		
вахтер		
гардеробщик		
сторож		
рабочий		
кухонный рабочий		
мойщик посуды		
повар		
12.	по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	2967
водитель		

Индексация размеров минимального оклада (должностного оклада), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки,

установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы.

### **3. Предельные размеры повышающих коэффициентов условия их установления, начисления.**

3.1 Предельный размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работников с образованием нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы устанавливается в следующих размерах:

3.1.1 по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

- первый квалификационный уровень (*инструктор по физической культуре, старший вожатый*) – 0,20;
- второй квалификационный уровень (*инструктор-методист, тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования*) – 0,30;
- третий квалификационный уровень (*методист, воспитатель, педагог психолог*) – 0,30;

3.1.2 по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

- первый квалификационный уровень (*заведующий (начальник) структурного подразделения*) – 0,30;

3.1.3 по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

- второй квалификационный уровень (*заведующий хозяйством*) – 0,10;
- третий квалификационный уровень (*шеф-повар*) – 0,15;

3.1.4 по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

- первый квалификационный уровень (*бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, электроник*) – 0,20;

3.1.5 по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

- третий квалификационный уровень (*медицинская сестра*) – 0,15;

3.2 Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня вынесения решения приемной комиссии, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

- 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.

3.3 Работникам учреждений, которым присвоено почётное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник» либо награжденным орденами и медалями за работу в образовательных учреждениях устанавливается повышающий коэффициент со дня присвоения:

- 0,20 - «Заслуженный работник физической культуры и спорта Российской Федерации», «Заслуженный тренер Российской Федерации», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса»;

- 0,20 - «Почетный работник физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта»;

- 0,10 - «мастер спорта России».

Повышающий коэффициент устанавливается при условии соответствия почётного звания профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почётных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.4 Работникам учреждения, имеющим учёную степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент, со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссии федерального органа управления образованием о выдаче диплома:

- 0,10 - кандидат наук;

- 0,20 - доктор наук.

3.5 Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда:

- 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

3.6 Для работников МАУ ДО «ДЮСШ №1», исходя из типа (вида) организации (учреждения), устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

3.6.1 за работу в структурных подразделениях, расположенных в сельской местности (проживающих непосредственно в сельской местности), работникам в летний оздоровительный период – 0,25;

3.6.2 за работу в отдельных образовательных учреждениях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда:

- руководящим работникам, педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом на этапе спортивного совершенствования мастерства – повышающий коэффициент 0,15;

- руководящим работникам, педагогическим работникам, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и детей с отклонениями в развитии – 0,20.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.8 Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику, заместителю руководителя не должен превышать 2,0.

№	должность	критерии	размер коэффициента
3.8.1	<b>Руководящие работники (заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора (руководитель центра ГТО), заместитель директора по СМР, начальник структурного подразделения (лагеря), заведующий хозяйством)</b>		
		1. За оказание консультативно-правовой помощи сотрудникам учреждения	0,50
		2. Содействие стабильной работе коллектива	0,50
		3. Обеспечение бесперебойной работы учебного и технологического оборудования	0,50
		4. Организация работы в соответствии с передовыми тенденциями современного менеджмента	0,50
	<i>Высшее количество</i>		<i>2,0</i>
3.8.2	<b>Педагогические работники (инструктор-методист, методист)</b>		
		1. Высокий уровень организаторских способностей	0,50
		2. Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	0,50
		3. Осуществление работы органов общественного управления учреждения (тренерский совет, педагогический совет, совет родителей, родительское собрание)	0,50

		4.Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0,50
<i>Высшее количество</i>			2,0
3.8.3	<b>Административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал (документовед, специалист по кадрам, электроник, бухгалтер, медицинская сестра)</b>		
		1. Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач и других факторов	0,50
		2.Поддержание благоприятного психологического климата в коллектив	0,50
		3.Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	0,50
		4.Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	0,50
<i>Высшее количество</i>			2,0
3.8.4	Водитель	1.Соблюдение установленных лимитов на потребление ГСМ	0,5
		2.Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок	0,5
		3.Достижение высоких трудовых показателей	0,5
		4.Добросовестное выполнение функциональных обязанностей и профессиональное мастерство	0,5
<i>Высшее количество</i>			2,0
3.8.5	Тренер-преподаватель	<i>Уровень соревнований:</i> 1.В личных и командных видах спортивных дисциплин: Олимпийские игры Чемпионаты Европы 1-6 место, мира 1-3 место	0,50
		2. Чемпионаты Европы, мира 4-6 место, Кубок мира, Кубок Европы 1-6 место, чемпионат России Кубок России 1-3 место	0,50
		3. Олимпийские игры (участие), чемпионаты Европы, мира 4-1 место, Кубок мира, Чемпионат России 2-3 место, Первенство России (юниоры), Первенства Европы, мира, Первенство России (юниоры) Первенство России (старшие юноши) 1-3 место	0,50
		3. В командных игровых видах спорта: Олимпийские игры Чемпионаты Европы 1-6, мира 1-3	0,30
		4. Участие в составе сборной команды России в официальных международных	



		соревнованиях: основной сборной молодежной сборной юношеской сборной	0,20
<i>Высшее количество</i>			2,0

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть отменен за неисполнение или не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей, недостаточный уровень исполнительской дисциплины, низкую результативность работы, недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

3.9 Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2 - 3.8 настоящего положения, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы, производится в пределах фонда оплаты труда.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

4.1 Для работников МАУ ДО «ДЮСШ №1» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации – предельный размер повышающего коэффициента 0,12

4.1.2 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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в абсолютном размере;

4.1.3 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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в абсолютном размере;

4.1.4 Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в абсолютном размере;

4.1.5 Доплата за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.1.6 Оплата за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.7 Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

- работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

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.

4.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с п.3.1 настоящего Положения в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.4 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

## **5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты**

5.1 Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников в соответствии с п.3.1 настоящего Положения. Начисление и выплаты стимулирующего характера производится пропорционально отработанному времени.

Для работников учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

5.1.1 Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется всем работникам.

Размеры для установления надбавки:

Стаж работы	Размеры выплаты в % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
от 1 года до 2 лет	5
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

Конкретный размер выплаты, вид выплаты (за стаж непрерывной работы или выслугу лет), период работы, который учитывается при определении стажа работы, устанавливаются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Исчисление стажа работы производится кадровыми службами Учреждений. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

Период работы, который учитывается при определении стажа работы - считается период работы в учреждении независимо от прерывности. 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.

Надбавка за стаж непрерывной работы в МАУ ДО «ДЮСШ №1» не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 5.1.3 настоящего Положения.

#### 5.1.2 Надбавка за квалификацию (классность) водителям:

Вид доплаты	Размеры надбавки (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е» или 1 класс	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д» или 2 класс	10

Основанием для установления водителям надбавки за квалификацию является разрешающая отметка в водительском удостоверении на право управления определенными категориями транспортных средств.

5.1.3 Выплаты молодым специалистам в размере 30% от должностного оклада устанавливаются на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора.

Молодым специалистом являются лицо в возрасте до 30 лет, имеющее законченное высшее (среднее) профессиональное образование и в первые заключившее трудовой договор, устроившееся на работу по специальности в течение года после получения диплома и работающее в МАУ ДО «ДЮСШ №1» по профилю полученного образования.

5.1.4 Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются ежеквартально в размере до **150%**.

№	наименование должности	критерии	%
5.1.4.1	Заместитель директора по УВР, инструктор-методист	1.Социально-психологический климат в трудовом коллективе (нарушение трудового законодательства, подтверждающих фактов, изложенных в обращении граждан)	50
		2.Своевременное предоставление информации по запросу вышестоящих и надзорных органов	40
		3.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	30
		4.Организация массовых мероприятий	20
		5.Расширение сетевого взаимодействия с образовательными организациями	10
5.1.4.2	Заместитель директора (руководитель центра ГТО), заместитель	1.Социально-психологический климат в трудовом коллективе (нарушение трудового законодательства,	50

	директора по СМР, методист	подтверждающих фактов, изложенных в обращении граждан)	
		2.Своевременное предоставление информации по запросу вышестоящих и надзорных органов	40
		3. Проведение работы по качественной подготовке документооборота	30
		4.Организация массовых мероприятий	20
		5.Расширение сетевого взаимодействия с образовательными организациями	10
5.1.4.3	Тренер-преподаватель, спортсмен инструктор	1.Поддержание стабильных спортивных результатов	50
		2.Сохранность контингента	40
		3. Выполнение календарных планов физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (с учетом изменений)	30
		4. Участие в массовых мероприятиях	20
		5.Своевременное предоставление документации (журнал учета групповых занятий до 25 числа каждого месяца, протоколы соревнований, документация по командированию в соответствии с приказами учреждения)	10
5.1.4.4	Заместитель директора по АХР, начальник лагеря, заведующий хозяйством лагеря	1.Социально-психологический климат в коллективе (нарушение трудового законодательства, подтверждающих фактов, изложенных в обращении граждан)	50
		2.Своевременное предоставление информации по запросу вышестоящих и надзорных органов	40
		3.Ведение соответствующей документации по своевременному списанию материальных ценностей	30
		4.Организация массовых мероприятий	20
		5.Расширение сетевого взаимодействия с образовательными организациями	10
5.1.4.5	Документовед, специалист по кадрам, электроник, бухгалтер	1.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	50
		2.Своевременное предоставление информации по запросу вышестоящих и надзорных органов	40

		3. Установка и обновление программного обеспечения	30
		4. Ведение документов в соответствии с номенклатурой учреждения формирование дел	20
		5. Бесперебойное прохождение документопотока	10
5.1.4.6	Медицинская сестра	1. Систематическая реализация требований производственного контроля согласно правилам СанПиН	50
		2. Отсутствие случаев детского травматизма во время образовательной деятельности	40
		3. Эффективное взаимодействие и систематическая работа с родителями обучающихся	30
		4. Обслуживание мероприятий учреждения	20
		5. Эстетическое и своевременное оформление информационных стендов	10
5.1.4.7	Водитель	1. Расходование топливно-энергетических ресурсов в соответствии с утвержденными лимитами	50
		2. Содержание автомобилей в технически исправном состоянии.	40
		3. Отсутствие ДТП	30
		4. Содержание в образцовом порядке мест для хранения, стоянки и ремонта автотранспорта	20
		5. Отсутствие замечаний со стороны руководства	10
5.1.4.8	Рабочий по КОЗ, рабочий, дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик	1. Сохранность технологического оборудования, спец. одежды, мягкого инвентаря	50
		2. Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок технического оборудования	40
		3. Отсутствие замечаний по содержанию помещений и территории	30
		4. Содержание помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы учреждений.	20

		5. Аккуратное содержание складских помещений	10
5.1.4.9	Сторож, вахтер	1. Отсутствие ЧП на рабочем месте	50
		2. Интенсивность и напряженность труда в связи с обострением криминогенной обстановки	40
		3. Регулярный обход территории, отсутствие посторонних лиц на территории. Сохранность имущества на территории.	30
		4. Своевременное предупреждение администрации учреждения и соответствующих органов (полиции, охранное предприятие) о происходящем ЧП	20
		5. Своевременная и качественная приемка, и передача дежурства.	10

5.1.5 Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются сотрудникам лагеря (в летний оздоровительный период) в размере **до 150%** по результатам работы за месяц из средств полученных от продажи путевок.

5.1.5.1	Начальник лагеря, заведующий хозяйством лагеря	1. Социально-психологический климат в коллективе (нарушение трудового законодательства, подтверждающих фактов, изложенных в обращении граждан)	50
		2. Своевременное предоставление информации по запросу вышестоящих и надзорных органов	40
		3. Ведение соответствующей документации по своевременному списанию материальных ценностей	30
		4. Организация массовых мероприятий	20
		5. Расширение сетевого взаимодействия с образовательными организациями	10
5.1.5.2	Бухгалтер, счетовод	1. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	50
		2. Своевременное предоставление информации по запросу вышестоящих и надзорных органов	40
		3. Установка и обновление программного обеспечения	30

		4. Ведение документов в соответствии с номенклатурой учреждения формирование дел	20
		5.Бесперебойное прохождение документопотока	10
5.1.5.3	Врач, медицинская сестра	1.Систематическая реализация требований производственного контроля согласно правилам СанПиН	50
		2. Отсутствие случаев детского травматизма во время образовательной деятельности	40
		3.Эффективное взаимодействие и систематическая работа с родителями обучающихся	30
		4. Обслуживание мероприятий учреждения	20
		5. Эстетическое и своевременное оформление информационных стендов	10
5.1.5.4	Рабочий по КОЗ, дворник, уборщик служебных помещений, кастелянша, санитарка, грузчик, кладовщик	1. Сохранность технологического оборудования, спец. одежды, мягкого инвентаря	50
		2. Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок технического оборудования	40
		3. Отсутствие замечаний по содержанию помещений и территории	30
		4. Содержание помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы учреждений.	20
		5. Аккуратное содержание складских помещений	10
5.1.5.5	Сторож, дежурный по режиму	1. Отсутствие ЧП на рабочем месте	50
		2. Интенсивность и напряженность труда в связи с обострением криминогенной обстановки	40
		3. Регулярный обход территории, отсутствие посторонних лиц на территории. Сохранность имущества на территории.	30
		4. Своевременное предупреждение администрации учреждения и соответствующих органов (полиции,	20



		охранное предприятие) о происходящем ЧП	
		5. Своевременная и качественная приемка, и передача дежурства.	10
5.1.5.6	Воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, инструктор по физической культуре	1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	50
		2. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, составление планов работы, ведение документации и т.д.)	40
		3. Создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности, соблюдение санитарно-гигиенического режима дня.	30
		4. Организация массовых мероприятий	20
		5. Обеспечение благоприятного микроклимата	10
5.1.5.7		Старший вожатый, вожатый, аккомпаниатор, механик по обслуживанию звуковой техники	1. Инициатива и реализация творческих идей
	2. Высокий уровень решения конфликтных ситуаций		40
	3. Отсутствие замечаний со стороны руководства		30
	4. Организация массовых мероприятий		20
	5. Обеспечение благоприятного микроклимата		10
5.1.5.8	Шеф-повар, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды	1. Отсутствие замечаний от контролирующих органов	50
		2. Интенсивность и напряженность труда по обеспечению выполнения натуральных норм питания	40
		3. Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	30
		4. Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	20
		5. Ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня	10

5.2 Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность работника учреждения (докладная, не предоставление протоколов, отчетов за

отчетный период, замечание проверяющих органов);

- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения.

## **6. Перечень видов премий работников МАУ ДО «ДЮСШ №1», условия их установления и выплаты.**

6.1 Премирование работников МАУ ДО «ДЮСШ №1» осуществляется по решению комиссии по распределению премий в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Для работников МАУ ДО «ДЮСШ №1» установлены следующие виды премий:

- премии по итогам работы за месяц;

- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

6.2 Выплаты премии по итогам работы за месяц осуществляется в размере до **155%**. Премияльные выплаты по итогам работы работникам не носят обязательный характер. Конкретный размер премий определяется после начисления основной заработной платы (оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, тарификационные списки, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты). При премировании по итогам работы за месяц учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работников.

№	показатели	%
6.2.2	<b>Руководящие работники</b> (заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора (руководитель центра ГТО), заместитель директора по СМР)	
	1.Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	50
	2.Инициатива, творчество и достижение высоких результатов в работе за соответствующий период	40
	3.Качественное создание условий для реализации образовательного процесса в учреждении	30
	4.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	20
	5.Координация физкультурных и спортивных мероприятий учреждения	10
	6. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	5

6.2.3	<b>Педагогические работники</b> (тренер-преподаватель, инструктор-методист, методист)	
	1. Увеличение количества учащихся принявший участие в соревнованиях, мероприятиях, учебно-тренировочных сборах,	50
	2. Осуществление методического руководства и координация деятельности	40
	3. Обеспечению высокого уровня морально-этических стандартов корпоративного поведения	30
	4. Отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	20
	5. Эффективное взаимодействие с родителями обучающихся	10
	6. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	5
6.2.4	<b>Административно-хозяйственный персонал</b> (документовед, специалист по кадрам, электроник, бухгалтер)	
	1. Обеспечение составления установленной отчетности по учету личного состава и работе с кадрами	50
	2. Определение содержания основных приемов и методов ведения учета и технологии обработки бухгалтерской информации	40
	3. Обеспечение работников службы делопроизводства необходимыми инструктивными и справочными материалами	30
	4. Инициатива, творчество и достижение высоких результатов в работе за соответствующий период	20
	5. Отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	6. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	5
6.2.5	<b>Учебно-вспомогательный персонал</b> (медицинская сестра, спортсмен-инструктор)	
	1. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	50
	2. Инициатива, творчество и достижение высоких результатов в работе за соответствующий период	40
	3. За качественное создание условий для реализации образовательного процесса в учреждении	30
	4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	20
	5. Ведение организационной работы, в том числе документооборота	10
	6. Успешное и добросовестное исполнение должностных	5

	обязанностей	
6.2.6	<b>Младший обслуживающий персонал</b> (рабочий, рабочий по КОЗ, водитель, уборщик служебных помещений, дворник, уборщик территории, сторож, вахтер)	
	1. Отсутствие нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций	50
	2. Обеспечение технически правильной эксплуатации автомобилей, эффективное использование подвижного состава	40
	3. Проявление самостоятельности, ответственного отношения к профессиональным обязанностям	30
	4. Ремонт спортивного инвентаря и оборудования	20
	5. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	6. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	5
<b>летний оздоровительный период</b>		
6.2.7	<b>Начальник лагеря, заведующий хозяйством лагеря</b>	
	1. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	50
	2. Высокий уровень ведения установленной документации (подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	40
	3. Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), работников и администрации учреждения	30
	4. Сохранность вверенного имущества	20
	5. Отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	6. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	5
6.2.8	<b>Педагогические работники</b> (тренер-преподаватель, воспитатель, старший вожатый, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, педагог-психолог)	
	1. Обеспечение высокого уровня морально-этических стандартов корпоративного поведения	50
	2. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	40
	3. Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса	30

	4. Отсутствие случаев травматизма	20
	5. Применение в процессе работы наглядных материалов, информационных технологий	10
	6. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	5
6.2.9	<b>Административно-хозяйственный персонал</b> (счетовод, бухгалтер)	
	1. Отсутствие ошибок в первичных учетных документах	50
	2. Своевременность представления отчетности	40
	3. Правильность исчисления сумм налогов, взносов в соответствии с Налоговым кодексом РФ, законодательством	30
	4. Отсутствие замечаний контролирующих органов	20
	5. Отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	6. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	5
6.2.10	<b>Учебно-вспомогательный персонал</b> (врач, медицинская сестра, спортсмен-инструктор, вожатый, аккомпаниатор)	
	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий	50
	2. Контроль состояния здоровья воспитанников	40
	3. Проведение профилактических мероприятий (прививки, организация и контроль проведения закаливания)	30
	4. Высокая результативность работы, качество работы, напряженность труда	20
	5. Участие в организации и проведении мероприятий	10
	6. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	5
6.2.11	<b>Младший обслуживающий персонал</b> (рабочий по КОЗ, уборщик служебных помещений, грузчик, кладовщик, кастелянша, санитарка, дежурный по режиму, сторож, механик по обслуживанию техники)	
	1. Обеспечение наличия и исправности оборудования и инвентаря на складе и обеспечивает их своевременный ремонт.	50
	2. Контроль ведения учета складских операций, установленной отчетности.	40
	3. Проявление самостоятельности, ответственного отношения к профессиональным обязанностям	30
	4. Качественное создание условий для реализации	20

	образовательного процесса в учреждении	
	5. Отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	6. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	5
6.2.12	<b>Персонал кухни</b> (шеф-повар, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды)	
	1. Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды	50
	2. Проведение работы по совершенствованию организации производственного процесса, внедрению прогрессивной технологии, эффективному использованию техники, повышению профессионального мастерства работников в целях повышения качества выпускаемой продукции.	40
	3. Обеспечение высокого уровень эффективности производства, внедрение новой техники и технологии, прогрессивных форм обслуживания и организации труда.	30
	4.Высокое состояние трудовой и производственной дисциплины	20
	5 За интенсивность работы, связанную с большим количеством детей	10
	6. Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	5

6.3 Выплата единовременных премий работникам МАУ ДО «ДЮСШ №1» за выполнение **особо важных и ответственных работ** осуществляется по итогам их выполнения на основании письменного распоряжения директора в размере **до 200%**.

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

- участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборка, субботник, ремонт);
- организация и подготовка Учреждения к новому учебному году;
- участие в подготовительных работах загородного спортивно-оздоровительного лагеря к летнему отдыху детей;
- устранение последствий аварии;
- участие в ремонтных работах;
- другие особо важные и ответственные работы, установленные в соответствии с приказом, распоряжением директора МАУ ДО «ДЮСШ №1».

## **7. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления**

7.1 Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

7.1.1 Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

7.1.2 Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

7.1.3 Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

7.1.4 Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

7.2 Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 7.1 настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд и прочее.

Размер материальной помощи не должен превышать 2-х (двух) окладов (должностных окладов) ставок заработной платы в календарный год.

7.3 Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другие и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

7.4 Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 7.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **8. Условия оплаты труда заместителей директора**

8.1 Оплата труда заместителей директора устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

8.2 Должностные оклады заместителя директор по УВР, заместителя директора по АХР, заместителя директора (руководителя центра ГТО), заместителя директора по СМР устанавливаются работодателем на 10% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

8.3 На заместителей директора распространяются все виды стимулирующих, компенсационных и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

## **9. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений**

9.1 В соответствии со ст.333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

9.2 Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9.3 Объем преподавательской (учебной) работы тренеров-преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, определяется учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год педагогических работников, осуществляющих свою деятельность в соответствии с учебными планами максимальными размерами не ограничивается.



Тренерам-преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

9.4 Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено директору МАУ ДО «ДЮСШ №1», с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год тренерам-преподавателям учреждений, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания в группах. Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп, учащихся и часов по учебным планам и программам.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

9.5 Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними, предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

9.6 В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» оплата его труда

осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

9.7 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации

9.8 Тренерам-преподавателям за подготовку одного обучающегося в детско-юношеской спортивной школе, устанавливаются нормативы оплаты труда в зависимости от этапов подготовки и периодов (лет) в процентах от базового оклада (должностного оклада):

- I группа видов спорта – олимпийские виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр, кроме игровых видов спорта;
- II группа видов спорта – командные игровые виды спорта (дисциплины) включенные в программу Олимпийских игр и не олимпийские виды спорта (дисциплины), получившие признание Международного Олимпийского комитета (МОК) и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;
- III группа видов спорта – виды спорта (дисциплины) включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Комплектование групп, определение объема недельной нагрузки с учетом этапов подготовки и размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена по видам спорта

Этапы спортивной подготовки	Период обучения	Норматив за подготовку одного спортсмена (%)		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительная группа (СОГ)	весь период	2,2	2,2	2,2
Этап начальной подготовки (НП)	до 1 года (НП-1)	3	3	3
	свыше 1 года (НП-2,3)	6	5	4
Тренировочный этап спортивной специализации (Т)	начальной специализации (Т-1,2)	9	8	7
	углубленной специализации (Т-3,4,5)	15	13	11
Этап спортивного	до 1 года	24	21	18

совершенствования мастерства (ССМ)	(ССМ-1)			
	свыше 1 года (ССМ-2,3)	39	34	29

Размер норматива оплаты труда устанавливается на учебный год согласно тарификации, в процентах от повышенного (должностного) оклада локальным актом руководителя.

## **10. Определение фонда оплаты труда учреждения**

10.1 Фонд оплаты труда учреждений формируется на текущий финансовый год в пределах объёма средств учреждения в соответствии со следующими источниками финансирования:

- за счёт средств бюджета городского округа – город Тамбов и средств, выделенных для осуществления доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного на день начисления заработной платы;

- за счёт средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

10.2 Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам учреждения, выплаты стимулирующего характера определяют установление доплат и надбавок, премий, иных поощрительных выплат за особенности работы труда на каждом рабочем месте, отношение работника к труду.