

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **«Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 8»** (с изменениями, утвержденными приказами от 25.10.2024 № 139)

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 8» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением 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».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 8» (далее - учреждение).

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

Оплата труда работников учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

Работникам учреждения производятся выплаты социального характера в пределах предельного лимита фонда оплаты труда на текущий финансовый год в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), 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 отдельно 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 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 на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Зарплата 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.

Зарплата 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 осуществляться в пределах 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.

## 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 – 12592,80 рублей (базовый оклад – 11448,00 рублей; повышающий коэффициент – 0,10);

2) инструктор-методист – 12592,80 рублей (базовый оклад – 11448,00 рублей; повышающий коэффициент – 0,10);

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (первый квалификационный уровень) – 7991,00 рублей (делопроизводитель, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий);

Информация об изменениях:

*[Постановлением администрации города Тамбова от 25 октября 2024 г. N 8456 в пункт 2.1. Положения внесены изменения](#)*

*[См. текст пункта в предыдущей редакции](#)*

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

2.3. 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.

При увеличении должностного оклада его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению

руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

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

### 3. Размеры выплат стимулирующего характера, условия их установления.

3.1. В целях стимулирования работников к качественному труду, поощрения за выполненную работу и мотивации работников учреждения к повышению качества выполняемых работ, услуг и уровня квалификации, установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 4) премия по итогам работы за месяц;
- 5) премия по итогам работы за год;
- 6) выплата за качество выполняемых работ;
- 7) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

3.1.1. За квалификационную категорию в размере:

-0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

-0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

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

3.1.2. Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер

по шахматам (шашкам)», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере

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

-0,20-«Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник».

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

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

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

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

- кандидат наук - в размере 0,10;

- доктор наук - в размере 0,20.

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

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

3.1.4. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов по занимаемой должности:

1) повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников - 2 квалификационный уровень - 0,1 (инструктор-методист, тренер-преподаватель);

- по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих - 2 квалификационный уровень - 0,1 (водитель).

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

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

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

3.4. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда как в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, так и в абсолютных размерах.

3.5. Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие

результаты работы устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения согласно приложению № 1.

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не может быть более 100% должностного оклада, ставки заработной платы.

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, 1 балл – 10 %.

3.4. Выплата за выслугу лет выплачивается всем работникам учреждения. Выплата за выслугу лет производится работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и/или образовательных организациях, организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта (спортивные школы, спортивные клубы, комитет по физической культуре и спорту, управление по физической культуре и спорту тамбовской области и т.д.)

Размер выплаты составляет:

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 до 5 лет	15
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 выплаты за стаж работы 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.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности

работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

Назначение выплаты производится на основании приказа руководителя по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Основным документом для определения общего стажа работы является трудовая книжка. Решение комиссии оформляется протоколом и передается руководителю учреждения для издания приказа о выплате за выслугу лет.

Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за выслугу лет, выплачиваемой работникам учреждения, возлагается на кадровые службы.

3.5. Премия по итогам работы за месяц может производиться работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда, и не может быть более 100% от должностного оклада, ставки заработной платы работника. Показатели установлены в приложении № 3 к настоящему положению.

Премия по итогам работы за квартал может производиться работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда, и не может быть более 100% от должностного оклада, ставки заработной платы работника. Показатели установлены в приложении № 3 к настоящему положению.

Премия по итогам работы за год может производиться работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда, и не может быть более 100% от должностного оклада, ставки заработной платы работника. Показатели установлены в приложении № 3 к настоящему положению.

3.6. Единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в абсолютном размере, но не более 1,5 должностных окладов, ставок заработной платы. Конкретный размер премии зависит от объема, важности и срочности выполненной работы. Конкретный размер премии устанавливается по представлению директора или заместителя директора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 4).

Особо важными и ответственными работами могут считаться следующие работы:

- внедрение в практику работы новых автоматизированных программ;
- устранения последствий аварий;
- участие в ремонтных работах;
- подготовка объектов к учебному году;
- подготовка и проведение оздоровительной кампании;
- подготовки и проведение международных, федеральных, региональных, муниципальных мероприятий, конкурсов, фестивалей, соревнований, тренировочных сборов;
- участие в разработке нормативных локальных актов;
- проведение (участие) социально-значимых мероприятий;
- подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства;
- организация (участие) в системных исследованиях, мониторингах;

-подготовка (участие) в мероприятиях научно-методического, социокультурного и другого характера;

- другая порученная работа, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

3.7. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда и Коллективным договором работников МБУДО «Спортивная школа № 8».

3.8. Руководитель Учреждения имеет право снижать размер стимулирующих, компенсационных выплат и премии по итогам работы при наличии у работника:

№	Основание	Размер снижения в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
1.	Наличие дисциплинарного взыскания:	
	- замечание	50 %
	- выговор	100%

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

#### 4. Размеры выплат компенсационного характера

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата снимается.

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

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

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 200 % от должностного оклада.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 200 % от должностного оклада.

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

- Заведование спортивными залами-10 %
- Руководство и организация методической работы на отделении – 15%;
- Организация массовых культурно-досуговых воспитательных мероприятий для жителей города с целью пропаганды ЗОЖ и занятий физической культурой и спортом – 25%;
- Ведение сайта образовательной организации -50%;
- Размещение информации об учреждении в социальных сетях с целью создания положительного имиджа учреждения – 50%;
- Работа с программным навигатором системы дополнительного образования детей Тамбовской области-50%;
- Работа различными АИС в сети Интернет – 25%;
- Осуществление наставничества– 15%;
- Администрирование личного кабинета организации на портале ЕПГУ-50%;
- Администрирование личного кабинета организации на портале ГИС «Энергоэффективность» -25%;
- Администрирование личного кабинета, работа в системе «Мой спорт»-50%;
- Администрирование личного кабинета, работа в системе «ГИС спорт»-25%;

-Другая работа по дополнительному соглашению к трудовому договору – не более 100%.

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере 35 % от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.1.8. Расчет оплаты отработанных часов за работу в выходной или нерабочий праздничный день тренерам-преподавателям МБУДО «Спортивная школа «8», находящимся в командировке, производится по следующей формуле:

$Z/6=X$ , где

Z- общая недельная нагрузка тренера-преподавателя

6-количество рабочих дней в неделю

X-искомое значение

4.1.9. Для почасовой оплаты тренера-преподавателя в порядке замещения расчет стоимости одного часа производится по алгоритму: среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической нагрузки в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней педагогического работника), а затем на 12 (количество месяцев в году).

$18 \text{ ч/нед}/5*247 \text{ раб.дн.год}/12 \text{ мес.} = 74,1$

$14241,50/74,1=192,19$

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

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

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

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

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

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

4.3. Выплаты компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы могут устанавливаться как в процентном отношении, так и абсолютном размере.

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, являющихся расчетными величинами для исчисления оплаты их труда с учетом фактического объема их 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.

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

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

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

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

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением

численности или штата работников организации в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

6.2. Для работников учреждения может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение близких родственников, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд, вступление в брак, рождение ребенка, в связи с тяжелым положением, вызванным утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств по заявлению работника в размере не более двух должностных окладов.

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

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

7.1. 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;

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного

результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

#### 8. Определение фонда оплаты труда учреждения.

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

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Спортивная школа № 8»,  
утвержденного приказом  
от 24.09.2024 № 121

Критерии и показатели  
оценки эффективности деятельности работников Муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа  
№ 8» для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность  
и высокие результаты работы

Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели	Периодичность измерения	Схема расчета
1	2	3	2
по должности: <i>заместитель руководителя</i>			
Качество выполняемых работ	1. Сохранение контингента учащихся не менее 80%  2. Поддержание положительного социально- психологического климата в трудовом коллективе  3. Соблюдений правил трудоустройства  4. Непосредственное участие в реализации программы развития учреждения  5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения  6. Достижения учащихся и тренеров-преподавателей  7. Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной	Ежемесячно	1. Выполнение критерия- 0,5 балла  2. Выполнение критерия- 1,5 балла  3. Выполнение критерия- 1,0 балла  4. Выполнение критерия- 2,0 балла  5. Выполнение критерия- 1,0 балл  6. Выполнение критерия- 1,0 балла  7. Выполнение критерия- 1,5 балла

	<p>и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения</p> <p>8.Постоянное соблюдение требований пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении</p> <p>9.Отсутствие замечаний проверяющих организаций</p>		<p>8.Выполнение критерия- 0,5 балл</p> <p>9.Выполнение критерия- 1,0 балл</p>
<i>по должности инструктор-методист</i>			
<p>Качество выполняемых работ</p>	<p>1.Участие и подготовка документов, для участия в конкурсах, семинарах, конференциях, мастер-классах и других мероприятиях различного уровня</p> <p>2.Работа с одаренными детьми</p> <p>3.Организация и проведение эффективных мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья учащихся</p> <p>4.Участие в организации и реализации экспериментальной, исследовательской и проектной деятельности</p> <p>5.Участие в организации, проведении мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения у учащихся,</p>	<p>Ежемесячно</p>	<p>1.Выполнение критерия- 2,0 балла</p> <p>2.Выполнение критерия- 0,5 балла</p> <p>3.Выполнение критерия- 1,0 балла</p> <p>4.Выполнение критерия- 1,5 баллов</p> <p>5.Выполнение критерия- 1,5 балла</p>

	их родителей, общественности		
	6.Непосредственное участие работника в реализации программы развития учреждения		6.Выполнение критерия- 2,5 баллов
	7.Соблюдений правил трудового распорядка		7.Выполнение критерия- 1,0 балл
<b>по должности <i>тренер-преподаватель</i></b>			
	1. Участие и подготовка документов, для участия в конкурсах, семинарах, конференциях, мастер-классах и других мероприятиях различного уровня	Ежемесячно	1.Выполнение критерия-0,5 балла
	2. Работа с одаренными детьми (В том числе результативность участия учащихся в официальных соревнованиях: 2.1. муниципального уровня; 2.2. регионального уровня;		2.Выполнение критерия- 2,5 балла
	2.3.Всероссийского и международного уровней. <i>Стимулирующая выплата производится однократно по показанному спортсменом спортивному результату согласно протоколу соревнований. В групповых, парных, командных видах</i>		2.1. 1 место - 2 балла, 2 место – 1 балл, 3 место – 0,5 балла. 2.2. 1 место - 3 балла, 2 место – 2 балла, 3 место – 1 балл. 2.3. 1 место - 6 баллов, 2 место – 5 баллов, 3 место – 4 балла, 4-5 место – 0,5 балла.

	<p><i>программ, игровых видах спорта выплата производится за группу, пару, команду.</i></p> <p>3. Своевременность предоставления данных по зачислению и переводу учащихся в программном навигаторе системы дополнительного образования детей</p> <p>4. Проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения у учащихся, их родителей, общественности</p> <p>5. Непосредственное участие работника в реализации программы развития учреждения</p> <p>6. Своевременность и полнота выполняемых поручений директора</p> <p>7. Соблюдений правил трудового распорядка</p>		<p>3. Выполнение критерия- 0,5 балла</p> <p>4. Выполнение критерия- 1,5 балла</p> <p>5. Выполнение критерия- 2,5 балла</p> <p>6. Выполнение критерия- 2,0 балла</p> <p>7. Выполнение критерия- 0,5 балл</p>
<i>по должности рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</i>			
Интенсивность и высокие результаты работы	<p>1. Соблюдений правил трудового распорядка.</p> <p>2. Отсутствие нарушений техники безопасности.</p> <p>3. Качественное проведение в ремонтных работ в учреждении.</p> <p>4. Образцовое содержание своего рабочего места</p>	ежемесячно	<p>1. Выполнение критерия- 1,0 баллов</p> <p>2. Выполнение критерия- 1,5 балл</p> <p>3. Выполнение критерия- 5,5 баллов</p> <p>4. Выполнение критерия- 2,0 балл</p>
<i>по должности делопроизводитель</i>			
Интенсивность и высокие результаты	1. Соблюдений правил трудового распорядка	Ежемесячно	1. Выполнение критерия 1,5 балла

работы	<p>2.Высокая производительность труда при одновременном выполнении различных функций.</p> <p>3.Добросовестное и качественное ведение документооборота.</p> <p>4.Оформление документов по выездам учащихся и тренеров-преподавателей на соревнования, тренировочные сборы</p>		<p>2.Выполнение критерия-3,0 баллов</p> <p>3.Выполнение критерия- 3,5 балла</p> <p>5.Выполнение критерия- 2,0 балла</p>
<i>по должности уборщик служебных помещений</i>			
Интенсивность и высокие результаты работы	<p>1.Соблюдений правил трудового распорядка.</p> <p>2.Обеспечение санитарно-гигиенических условий учреждения.</p> <p>3.Отсутствие нарушений техники безопасности.</p> <p>4. Образцовое содержание своего рабочего места, инвентаря.</p>	Ежемесячно	<p>1.Выполнение критерия- 1,5 баллов</p> <p>2.Выполнение критерия- 5,0 баллов</p> <p>3.Выполнение критерия- 2,5 балла</p> <p>4.Выполнение критерия- 1,0 балла</p>
<i>по должности водитель, водитель снегохода «Буран»</i>			
Интенсивность и высокие результаты работы	<p>1.Соблюдений правил трудового распорядка.</p> <p>2.Безаварийная работа, отсутствие ДТП.</p> <p>3.Отсутствие нарушений техники безопасности</p> <p>4. Ремонт транспортного средства</p> <p>5.Досрочное выполнение работ.</p>	Ежемесячно	<p>1.Выполнение критерия- 1,0 балла</p> <p>2.Выполнение критерия- 2,5 балла</p> <p>3.Выполнение критерия- 1,5 балла</p> <p>4.Выполнение критерия- 4,5 балла</p> <p>5.Выполнение критерия- 0,5 балла</p>

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Спортивная школа № 8»,  
утвержденного приказом  
от 24.09.2024 № 121

## ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности работы, учитываемых при установлении премии  
работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Спортивная школа № 8»

### **Заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе:**

1. Положительная динамика работы, связанная с ведением инновационной деятельности, внедрение в образовательный процесс информационно-коммуникационных технологий - 5%;
2. Высокая производительность труда при одновременном выполнении различных функций - 10%;
3. Активное участие в организации и проведении муниципальных, региональных спортивно-массовых мероприятий - 10%;
4. Высокая результативность при выполнении сложной работы - 15%;
5. Непосредственное участие в разработке нормативных локальных актов - 10%;
6. Обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятых на работу работникам – 5%;
7. Высокий уровень исполнительской дисциплины - 10%;
8. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 5%.

### **Заместителю руководителя по административно-хозяйственной работе:**

1. Качественная подготовка и своевременная сдача текущей отчетности - 5%;
2. Отсутствие нарушений по охране труда, технике безопасности, жизнеобеспечения - 10%;
3. Своевременное и качественное улучшение материально-технического обеспечения в соответствии с требованиями образовательных программ, санитарно-гигиенических норм, условий безопасности и жизнеобеспечения - 15%;
4. Выполнение работ особой важности и срочности - 25%;
5. Выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности - 5%;

6. Активное участие в организации и проведении муниципальных, региональных спортивно-массовых мероприятий -10%.

**Тренерам-преподавателям:**

1. Отсутствие травматизма у учащихся на занятиях- 5%;
2. Качественная организация занятости учащихся в период школьных каникул - 5%;
3. Грамотное использование в работе наиболее эффективных методов и технологий спортивной подготовки воспитанников и оздоровления населения – 5%;
4. Высокая производительность труда при одновременном выполнении различных функций – 20%;
5. Предотвращение случаев правонарушений и преступлений среди учащихся – 5%;
6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательной деятельности – 10%;
7. Активное участие в конкурсах профессионального мастерства и фестивалях различного уровня – 5%;
8. Высокий уровень исполнительской дисциплины - 45%.

**Инструктору-методисту:**

- 1.Осуществление контроля за проведением инновационной и научно-экспериментальной работы, направленной на развитие учреждения – 15%;
2. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения - 5%;
3. Качественное ведение учебно-методической документации – 20%;
4. Своевременное предоставление отчетов по направлениям деятельности- 15%;
5. Высокий уровень исполнительской дисциплины - 25%;
- 6.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 20 %.

**Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания:**

1. Устранение последствий аварии - 30%;
2. Качественное и оперативное выполнение срочных работ, особо важных заданий и поручений руководства - 70%.

**Делопроизводителю:**

1. Грамотное ведение работы по оформлению листков нетрудоспособности работников учреждения – 10%;

2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 30%;
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины - 40%;
4. Выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности - 20%.

**Уборщику служебных помещений:**

1. Высокая производительность труда при одновременном выполнении различных функций – 30%;
2. Качественное и оперативное выполнение срочных работ, особо важных заданий и поручений руководства - 70%.

**Водителю, водителю снегохода «Буран»:**

1. Содержание в исправном виде транспортного средства – 20%;
2. Поддержание в санитарно-гигиеническом порядке транспортное средство – 15%;
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины - 30%;
4. Выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса - 25%;
5. Качественное и оперативное выполнение срочных работ, особо важных заданий и поручений руководства – 10 %.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Спортивная школа № 8»,  
утвержденного приказом  
от 24.09.2024 № 121

**ПЕРЕЧЕНЬ**

показателей эффективности работы, учитываемых при установлении премии работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 8» по итогам работы (за месяц, год, квартал)

№ п/п	Критерии оценки	Размер выплаты (%)
<b>Заместитель директора по УВР</b>		
1.	Контроль за учебно-воспитательным процессом, организация спортивно-воспитательных мероприятий во вне рабочее время (в вечернее, выходные, праздничные дни)	20
2.	Персональная стабильность контингента занимающихся.	20
3.	Участие в организации или судействе физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий не ниже городского уровня	30
4.	Разработка и актуализация календарных планов и программ по видам спорта.	40
5.	Обобщение и презентация педагогического опыта на методических, тренерских советах, публикации в СМИ.	20
6.	Повышение авторитета и имиджа учреждения (призовые места учреждения и работников в конкурсах, наличие публикаций об учреждении в СМИ)	25
7.	Участие учреждения в реализации инновационных проектов.	20
8.	Участие в экспертных советах, комиссиях, жюри конкурсов профессионального мастерства, семинарах, методических днях	15
9.	Обеспечение мотивации педагогических работников к успешному представлению профессионального опыта в различных формах (конкурсы, фестивали, конференции и др.)	10
10.	Обеспечение позитивного социально-психологического климата в коллективе, отсутствие конфликтов и нарушений ТК РФ	20
11.	Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации	25
12.	Выполнение целевых показателей Учреждения за отчетный период	30
13.	Инициатива и профессионализм при выполнении	20

	должностных обязанностей	
14.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	25
15.	Участие в мониторинговых исследованиях, создании банков данных по направлениям деятельности учреждения	25
16.	Подготовка статистических и аналитических отчетов	25
<b>Заместитель директора по АХР</b>		
1.	Развитие, укрепление и сохранность материально-технической базы	20
2.	Организация, выезд на соревнования, оформление документов в ГИБДД и др. организациях.	20
3.	Ненормированный рабочий день, интенсивность и напряженность труда	25
4.	Отсутствие фактов нарушения норм федерального регионального законодательства	25
5.	Эффективное управление вверенным подразделением	30
6.	Своевременная и качественная подготовка и предоставление документации по закупочной деятельности	20
7.	Позитивная динамика развития материально-технического обеспечения учреждения	10
8.	Качественное обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности учреждения	15
9.	Организация безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	10
10.	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	20
11.	Разработка и проведение мероприятий, обеспечивающих экономию средств, улучшение условий труда, техники безопасности, пожарной безопасности	20
12.	Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации	30
13.	Инициатива и профессионализм при выполнении должностных обязанностей	10
14.	Отсутствие нарушений по ведению документации и учета материально -технических средств, своевременное их пополнение и списание	15
<b>Другие работники учреждения</b>		
1.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	20
2.	Сохранение финансовой документации в хорошем состоянии, качественное оформление и своевременная передача её в архив	25

3.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	20
4.	Своевременное проведение инструктажей и ознакомление с документами	20
5.	Инициатива и профессионализм при выполнении должностных обязанностей	20
6.	Дополнительная работа, не входящая в круг основных обязанностей	25
7.	Участие в работе педагогических, тренерских, методических советов (выступление с докладом)	20
8.	Качественная влажная уборка помещений, проведение генеральных уборок, качественная уборка прилегающих территорий	20
9.	Оперативность выполнение заявок по устранению технических, иных неполадок	25
10.	Полная сохранность материально-технических ресурсов учреждения	25
11.	Постоянное содержание автотранспорта в исправном состоянии, профессионализм вождения	20
12.	Отсутствие нарушений ПДД, безаварийность	20
13.	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	20
14.	Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации	20
15.	Инициатива и профессионализм при выполнении должностных обязанностей	25
16.	Контроль за соблюдением чистоты в помещениях и на прилегающей территории	10
<b>Тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты</b>		
1.	Использование современных образовательных технологий, включая информационные и компьютерные технологии	20
2.	Дополнительная работа, не входящая в круг основных обязанностей	20
3.	Участие в приеме нормативов ГТО	20
4.	Выступление с докладом на семинарах, конференциях, в СМИ	20
5.	Участие в организации или судействе физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий не ниже городского уровня	20
6.	Участие обучающихся или лично во Всероссийских мероприятиях: «Кросс Нации», «Лыжня России», «Ярмарка спорта» т.п.	20
7.	Повышение квалификации по дополнительным профессиональным образовательным программам по направлению деятельности в объеме не менее 72 часов	10

8.	Выполнение обучающимися спортивных разрядов	10
9.	Процент перехода с одного этапа подготовки на другой	10
10.	Выполнение плана по наполняемости групп	10
11.	Сопровождение спортсменов на соревнованиях.	10
12.	Подготовка документации по присвоению разрядов, судейской категории	20
13.	Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации	20
14.	Инициатива и профессионализм при выполнении должностных обязанностей	25
15.	Предотвращение травматизма в тренировочном процессе	15
16.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	30
17.	Участие в мониторинговых исследованиях, создании банков данных по направлениям деятельности учреждения	25
18.	Участие в подготовке статистических и аналитических отчетов.	25

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Спортивная школа № 8»,  
утвержденного приказом  
от 24.09.2024 № 121

Представление на единовременное премирование за выполнение особо важных и ответственных работ работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 8»

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Вид работы	Сумма
1.			..... (Приказ от ..... № .....)	
2.				

Директор/заместитель директора по УВР Ф.И.О., дата, подпись.