

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЗАРИНСКА  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.06.2023 № 632

г. Заринск

Об утверждении Положения о системе  
оплаты труда работников  
муниципального автономного  
учреждения дополнительного  
образования «Спортивная школа»  
города Заринска

Руководствуясь Уставом муниципального образования город Заринск Алтайского края,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» города Заринска, согласно Приложения.
2. Настоящее постановление вступает в силу с 02.05.2023 г.
3. Опубликовать постановление в «Сборнике муниципальных правовых актов города Заринска» и разместить на официальном сайте администрации города Заринска.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя комитета по экономике и управлению муниципальным имуществом администрации города Курганскую О.А.

Первый заместитель  
главы администрации города

В.Н.Нагорных



Приложение

к постановлению администрации города  
от 29.06.2023 № 632

Положение

о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная школа» города Заринска

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – «Положение») об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» города Заринска (далее «учреждение») разработано в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и включает в себя:

- порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- размеры и порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, специалистов;
- условия выплаты материальной помощи;
- другие условия оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом: положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.08.2011 № 916н;

- установленных государственных гарантий оплаты труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера и порядка установления выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Положением;
- перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка установления выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Положением;
- условий настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений; мнения профсоюзной организации.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств муниципального бюджета – субсидий, субсидий на иные цели и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Настоящее Положение совместно со штатным расписанием и Правилами внутреннего трудового распорядка определяет систему оплаты труда и стимулирования работников, установленную в учреждении.

1.2. Формирование фонда оплаты труда учреждение осуществляется на основании нормативных затрат на оплату труда на оказание муниципальной услуги, рассчитанных в соответствии с локальным актом администрации города Заринска Алтайского края.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), поступающей в установлен-

ном порядке учреждению из муниципального бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из базовой и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по штатным единицам;

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы;

выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, применении современных и инновационных технологий в работе, повышении качества учебно-тренировочного процесса и достижении высоких спортивных результатов, развитие творческой активности и инициативности.

1.3. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Месячная заработная плата работников учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, нормативным правовым актам об оплате труда работников учреждений.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности работников данного учреждения, соответствующие уставным целям учреждения. Наименования должностей определяются согласно наименованиям, представленным в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.08.2011 № 916н.

Ежегодно на начало календарного года и начало учебно-тренировочного (спортивного) сезона руководитель учреждения утверждает тарификационные списки работников.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится на основании нормативного правового акта администрации города Заринска Алтайского края.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Основные условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.08.2011 №91н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (далее также – « $O_{\min}$ »), предусмотренных Приложением 1, к настоящему Положению. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы рассчитываются с учетом дифференциации должностей.

Дифференциация должностей осуществляется путем оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при замещении соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.08.2011 №91н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта».

К  $O_{\min}$  работников применяются следующие повышающие коэффициенты:

за квалификационную категорию (далее также – « $k_{\text{кв}}$ »);

персональный повышающий (далее также – « $k_{\text{перс}}$ »);

$k_{\text{кв}}$  устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовки, компетентности и присвоенной квалификационной категории в установленном порядке (Приложение 2).

$k_{\text{перс}}$  устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работникам учреждений, не может превышать 3,0.

Указанные выше  $k_{\text{кв}}$  и  $k_{\text{перс}}$  образуют новый должностной оклад (далее – «ДО») при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и других повышающих коэффициентов.

2.1.2. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится на основании приказа по учреждению при присвоении квалификационной категории – согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

2.2. Оплата труда тренеров-преподавателей, и иных специалистов, непосредственно осуществляющих реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта

К  $O_{\min}$  тренеров-преподавателей и иных специалистов, непосредственно осуществляющих реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, установленных Приложением 1 к настоящему Положению, применяются следующие повышающие коэффициенты:

за квалификационную категорию ( $k_{\text{кв}}$ );

персональный повышающий ( $k_{\text{перс}}$ ).

Должностной оклад тренеров-преподавателей устанавливается исходя из установленного объема учебно-тренировочной нагрузки (учебно-тренировочных часов) в неделю. Тренерам-преподавателям, осуществляющим реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно преподавательской работы 18 часов в неделю.

В рабочее время тренеров-преподавателей (включая старшего), осуществляющих реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, включается педагогическая работа, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Продолжительность рабочего времени при работе тренеров-преподавателей (включая старшего) по совместительству не должна превышать 9 часов в неделю. В дни, когда по основному месту работы тренер-преподаватель свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Формирование нового должностного оклада тренеров-преподавателей определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической нагрузки на повышающие коэффициенты.

С учетом, установленной в учреждении системы нормирования труда, новый должностной оклад тренеров-преподавателей рассчитывается по формуле:

при «почасовом» методе расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

$$ДО = O_{\min} * t_{\text{чн}/18} * (1 + \sum(k_{\text{кв}}; k_{\text{перс}})), \text{ где:}$$

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный Приложением 1 к настоящему Положению;

$t_{\text{чн}/18}$  - количество часов в неделю, проводимых учебно-тренировочных занятий согласно утвержденному в учреждении графику (расписанию), к норме рабочего времени;

$\sum(k_{\text{кв}}; k_{\text{перс}})$  - сумма повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад;

Заработная плата тренеров-преподавателей (далее - ЗП) рассчитывается по формулам:

$$ЗП = ДО + СВ + КВ, \text{ где}$$

СВ и КВ - стимулирующие выплаты (далее - СВ) и компенсационные выплаты, включая выплату компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями в размере и порядке, определенными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края (далее - КВ).

Заработная плата специалистов, непосредственно осуществляющих подготовку спортсменов, рассчитывается по формулам:

$$ДО = O_{\min} * (1 + \sum(k_{\text{кв}}; k_{\text{перс}}))$$

$$ЗП = ДО + СВ + КВ.$$

Возраст лиц, поступающих, а также уже занимающихся в учреждениях, осуществляющих реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, наполняемость спортивных групп и режим спортивной подготовки определяются федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, в том числе организация и проведение спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения по программам спортивно-оздоровительной работы с различными группами населения.

Таблица 1

**Рекомендации по наполняемости групп занимающихся  
и объему тренировочной нагрузки**

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения, лет	Минимальная наполняемость группы, человек	Оптимальная наполняемость групп, человек	Максимальный количественный состав группы, человек	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки, учебных часов в неделю
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	15	15-20	30	до 6
2	Начальной подготовки	до одного года	15	15-20	25	6
		свыше одного года	12	14-15	20	9
3	Учебно-тренировочный	начальной специализации	10	10-12	14	12
		Углубленной специализации	8	8-10	12	18
4	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	1	4-8	10	24
5	Высшего спортивного мастерства	весь период	1	1-3	8	32

Кроме основного тренера-преподавателя к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта и другие специалисты, при условии одновременной работы в пределах количества часов дополнительной общеразвивающей программы в области физической культуры и спорта. При этом оплата их труда не должна суммарно превышать 50% норматива, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта (спортивной дисциплины), периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный) и ее задач.

В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25% от годового учебно-тренировочного объема.

При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, должны выполняться следующие условия:

а) разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

б) при объединении в расписании занятий в одну группу занимающихся на этапе совершенствования спортивного мастерства и на учебно-тренировочном этапе максимальный количественный состав не может превышать 10 человек;

в) при объединении в расписании в одну группу занимающихся на учебно-тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек;

г) в командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

Перевод занимающегося на последующий этап спортивной подготовки производится по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов.

Занимающиеся зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием), либо на основании показанного результата, соответствующего спортивному разряду кандидата в мастера спорта, а в игровых видах спорта - первому спортивному разряду.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера тренерам-преподавателям, и иным специалистам, непосредственно осуществляющим подготовку спортсменов, устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

2.3. Оплата труда работников, занимающих должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, специалистов.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, специалистов устанавливаются в соответствии с минимальными размерами окладов (Приложение 1) с применением повышающих коэффициентов.

Оклады (должностные оклады) рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений, путем применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы повышающих коэффициентов по занимаемой должности.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности образует новый должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов, установленных настоящим Положением:

персональный повышающий ( $k_{перс}$ );

Нгд – надбавка с учетом группы должности (Приложение 3)

Но – надбавка за образование

Должностной оклад работников, занимающих должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, специалистов рассчитывается по формуле:

$ДО = O_{min} * (1 + k_{перс}) + O_{min} * (Нгд + Но)$ , где

$O_{min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности, надбавки.

Размер надбавки за образование устанавливается в процентах от минимального оклада:

- высшее образование – 30%;

- среднее профессиональное образование 15%.

Заработная плата работников, занимающих должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, специалистов рассчитывается по формуле:

$ЗП = ДО + СВ + КВ$ .

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, занимающим должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, специалистов, устанавливаются в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

2.4. Оплата труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих.

Размеры окладов (должностных окладов) рабочих устанавливаются в соответствии с минимальными размерами окладов (Приложение 1) с применением повышающих коэффициентов.

Оклады (должностные оклады) рассчитываются на основе дифференциации профессий рабочих, включаемых в штатные расписание учреждения, путем применения к минимальному окладу повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности образует новый должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов в порядке и размерах, установленных настоящим Положением:

персональный повышающий ( $k_{перс}$ );

Должностной оклад работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, рассчитывается по формуле:

$ДО = O_{min} * (1 + k_{перс})$ , где

$O_{min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Зарплата работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, рассчитывается по формуле:

$ЗП = ДО + СВ + КВ$ .

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

2.5. На все выплаты начисляется районный коэффициент 15%.

### **III. Выплаты компенсационного характера и порядок установления выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

персонифицированная доплата.

3.2. Порядок установления выплат компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных величинах.

Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

В целях определения размера указанных выплат работодатели организуют

проведение специальной оценки условий труда.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и установленным минимальным размером оплаты труда.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок установления выплат стимулирующего характера**

4.1 Работникам учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение 4);

за эффективность (качество) выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие);

иные выплаты.

Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загрузки, участия в уставной деятельности учреждения. Размер выплат определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютных величинах.

Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

4.4. Критериями дифференциации выплаты за эффективность (качество) выполняемых работ могут являться:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Выплаты работникам (кроме тренеров-преподавателей) надбавок за подготовку и (или) участие в подготовке спортсменов высокого класса устанавливаются согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

4.5. В целях поощрения работников устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за качество выполняемых работ.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

При разработке критериев для премирования могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, организации мероприятий.

4.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается одновременно по итогам исполнения таких работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) за выполнение указанных работ или критерии данного премирования отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

4.7. Критериями премирования за качество выполняемых работ могут служить:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия за качество выполняемых работ устанавливается в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу) за качество выполненных работ или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

4.8. Единовременная (разовая) премия может выплачиваться:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края;

в связи с юбилеем (50 лет и далее каждые 5 лет) – 5000 рублей при стаже работы в учреждении не менее 3-х лет;

в связи с выделением целевых средств из федерального, краевого, муниципального бюджетов на поощрение работников.

4.9. Распределение и выплата работникам поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на основании приказа учреждения в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с представительным органом работников, созданным в учреждении (организации).

4.10. В целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава применяются стимулирующие выплаты молодым специалистам, а также тренерам-преподавателям, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются тренерам-преподавателям и иным специалистам в возрасте до 30 лет в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца (без учета срока службы в рядах вооруженных сил);

состоят в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта и дополнительные образовательные программы спортивной подготовки по видам спорта включенных во Всероссийский реестр видов спорта на постоянной основе;

участвуют в разработке и реализации соответствующей дополнительной общеразвивающей программы в области физической культуры и спорта с примерными дополнительными образовательными программами спортивной подготовки, разработанных с учетом федеральных стандартов спортивной подготовки.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в следующем размере:

до 30% к должностному окладу - молодому специалисту;

от 10 до 15% к должностному окладу - специалисту-наставнику.

## **V. Выплата материальной помощи**

Из полученных от доходов по иной деятельности, в случае (при наличии денежных средств) работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

продолжительное (более 1 месяца) заболевание работника, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное справкой медицинской организации;

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении (если оба супруга работают в Учреждении, то каждому) – 5000 рублей;

при первом вступлении в брак, подтвержденное свидетельством о браке – 5000 рублей;

смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти – 5000 рублей;

утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами;

- по уходу на пенсию по достижению пенсионного возраста, при стаже работы в Учреждении (при увольнении):

а) от одного года до пяти лет – один должностной оклад,

б) свыше пяти лет – два должностных оклада.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать трех должностных окладов в год.

Решение об оказании работнику материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника.

## **VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера**

6.1. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

6.2. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

6.3. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Приложение 1

к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
автономного учреждения дополнительного  
образования «Спортивная школа»  
города Заринска

### **Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным группам должностей работников**

Наименование	Размер, руб.
Директор	9 436,00
Заместитель директора	8 091,00
Главный бухгалтер	8 091,00
Тренер-преподаватель	6 268,00
Инструктор-методист	6 218,00
Прочий персонал	6 218,00

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
автономного учреждения дополнительного  
образования «Спортивная школа»  
города Заринска

**Размеры коэффициентов  
за квалификационную категорию к окладам (должностным  
окладам), ставкам заработной платы**

Категории	Размеры коэффициентов
высшая	0,8
первая	0,5
вторая	0,3

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
автономного учреждения дополнительного  
образования «Спортивная школа»  
города Заринска

**Размеры  
надбавок с учетом группы должности**

№ п/п	Должность	Размер надбавки, %
1.	Директор	30
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер	20
3.	Бухгалтер, бухгалтер-кассир, экономист, заведующий хозяйством	10
4.	Специалист по кадрам, юрисконсульт, специалист по охране труда	3

**Размеры  
выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы  
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников**

№ п/п	Показатель	Критерии	Размеры выплат, %
1	Выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	100% занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	до 30
2	Спортивная подготовка	не менее 50% занимающихся, получивших спортивный разряд	до 30
3	Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1-3 места	до 40
4	Победы на спортивных соревнованиях: чемпионатах, кубках, первенствах Алтайского края, других спортивных соревнованиях Алтайского края, а также соревнованиях муниципального, городского уровня	1-3 места	до 35

**Размеры  
стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты  
работы, предусмотренные для спортсменов, спортсменов-  
инструкторов, тренеров-преподавателей и специалистов,  
непосредственно осуществляющих подготовку спортсменов по  
командным видам спорта к окладу (должностному окладу), ставке  
заработной платы**

№ п/п	Показатель	Критерий	Доля	Размеры выплат, %
-------	------------	----------	------	-------------------

1	Выполнение календарного плана официальных всероссийских соревнований	количество проведенных игр	100%	до 30
2	Качество выполнения календарного плана официальных всероссийских соревнований	спортивный результат, предусмотренный ведомственной целевой программой	100%	до 30

**Стимулирующие выплаты  
за интенсивность, высокие результаты работы, предусмотренные  
для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего  
персонала к окладу (должностному окладу), ставке заработной  
платы**

№ п/п	Показатель	Критерий	Доля	Размер выплат. %
1	Работа в оперативном режиме	участие в организации спортивно-физкультурных мероприятий	50%	до 40

**Выплаты  
работникам (кроме работников педагогического состава) за подготовку и (или)  
участие в подготовке спортсмена высокого класса по спортивным дисциплинам к  
окладу (должностному окладу), ставке заработной платы**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплат по составу обучающихся. %	
			постоянный	переменный
1	2	3	4	5
1. Личные соревнования, включая эстафеты, соревнования с участием групп, пар, экипажей				
1.1	Олимпийские игры	1	до 15	до 7
	Чемпионат мира	1		
1.2	Олимпийские игры	2-6	до 10	до 5
	Чемпионат мира	2-3		
	Чемпионат Европы	1 3		
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-3		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1		
1.3	Чемпионат мира	4-6	до 10	до 5

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплат по составу обучающихся. %	
			постоянный	переменный
1	2	3	4	5
	Чемпионат Европы	4-6		
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4-6		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2-3		
	Чемпионат России	1-3		
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1		
1.4	Олимпийские игры	участие	до 8	до 3
	Чемпионат мира	участие		
	Чемпионат Европы	участие		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6	до 8	до 3
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1		
	Первенство мира (юниоры)	1-3		
	Первенство Европы (юниоры)	1-3		
1.5	Чемпионат России	4-6	до 8	до 3
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2-3		
	Первенство мира (юниоры)	4-6		
	Первенство Европы (юниоры)	4-6		
	Первенство России (юниоры)	1-3		
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
1.6	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	до 5	до 2
	Первенство России (юниоры)	4-6		
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
1.7	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4-6	до 5	до 1
<b>2. Соревнования в командных игровых видах спорта</b>				
2.1	Олимпийские игры	1	до 15	до 7
	Чемпионат мира	1		
	Чемпионат Европы	1		
2.2	Олимпийские игры	2-6	до 10	до 5
	Чемпионат мира	2-3		
	Чемпионат Европы	2-3		
2.3	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	до 8	до 5
	Первенство мира (юниоры)	1-3		

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплат по составу обучающихся. %	
			постоянный	переменный
1	2	3	4	5
	Первенство Европы (юниоры)	1-3		
2.4	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4-6	до 8	до 3
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 8	до 3
2.5	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1-3	до 5	до 1
2.6	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
2.7	Подготовка команды (членов команды), занявшей места		до 6	до 2
	на чемпионате России	1-3		
	в первенстве России (юниоры)	1-2		
	в первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1		
2.8	Подготовка команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России	4-6	до 4	до 1
	в первенстве России (юниоры)	3-4	до 4	до 1
	в первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2-3		

**Примечание:** Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Финал Спартакиады учащихся и финал спартакиады молодёжи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

Выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливаются работникам (кроме работников педагогического состава) учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсмена высокого класса.

Выплата к должностному окладу работника (кроме работников педагогического состава) за подготовку и (или) участие в подготовке учащегося- спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований, в которых спортсмен принимал участие, на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала учебного (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а в отношении международных спортивных соревнований - до проведения следующих международных

спортивных соревнований аналогичного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период применения установленной выплаты к должностному окладу работника (кроме работников педагогического состава) спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.