

Принято на Общем собрании работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Суоярвская спортивная школа
Протокол № 2 от 10.09.2024

Директор: _____ Д.В. Германов



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования

Суоярвская спортивная школа

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Суоярвская спортивная школа (далее - Положение, Учреждение) разработано в соответствии с: Трудовым кодексом Российской Федерации; Федеральным законом от 04 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным законом от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 г. № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации», с изменениями от 07 июля 2022 г. № 575; Постановлением администрации муниципального образования «Суоярвский район» № 831 от 27.10.2014.

1.2. Положение определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников Учреждения, порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, администрации Суоярвского муниципального округа.

1.4. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения устанавливается правовыми актами администрации Суоярвского муниципального округа о бюджете Суоярвского муниципального округа на очередной финансовый год и плановый период.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера; выплаты социального характера.

2.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения, которые определяют размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, а также размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы.

2.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником Учреждения должен применяться принцип «эффективного контракта», в котором должны быть конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, выполняемых работ, а также меры социальной поддержки.

2.5. Штатное расписание, тарификация педагогических работников Учреждения, утверждаются руководителем учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, и включают в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения, и согласовываются с учредителем.

2.6. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения два раза в месяц: 25 числа каждого месяца – аванс и 10 числа следующего месяца – заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам Учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат 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);

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

3.3. Перечень компенсационных выплат работникам Учреждения:

3.3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно специальной оценке условий труда работников Учреждения, в перечень работников, которым устанавливается выплата за работа с вредными и (или) опасными условиями труда, входит оператор-хлоратор.

В соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ данная выплата составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50%;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент – 15%.

3.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) – до 100%

- сверхурочной работе - за первые два часа сверхурочной работы - не менее полуторного размера, а за последующие часы - двойного размера.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, 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, а день отдыха оплате не подлежит.

- надбавка за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 20%

3.4. Компенсационные выплаты производятся сотрудникам, работающим в Учреждении, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), тарифной ставке. Также устанавливается единовременная выплата молодым специалистам.

4.2 Перечень Стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность, напряжённость труда,
- выплата за качество выполненных работ,
- выплаты по итогам работы за месяц, год (разовые премии),
- единовременная выплата молодым специалистам.

4.3 Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам сроком на один учебный год (за исключением разовых премий) в пределах фонда оплаты труда, имеющегося в Учреждении, в порядке, определяемом Коллективным договором и настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты снижаются при наличии дисциплинарного взыскания: на 10% - при наличии замечания, на 20% при наличии выговора.

4.4 Показатели эффективности деятельности педагогов:

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии работы	баллы
I.	Образовательная деятельность		
Базовые показатели эффективности деятельности педагогических работников			
1.	Охват обучающихся, молодёжи образовательными программами в возрасте от 5- 18 лет в образовательной организации дополнительного образования детей сетевыми дополнительными общеобразовательными программами: -ДЮСШ №5 г. Петрозаводск (самбо, бокс) -ДЮСШ №3 г. Петрозаводск (плавание) -ДЮСШ г. Сегежа (плавание)	Доля детей, охваченных сетевыми дополнительными общеобразовательными программами, от общей численности детей, обучающихся в учреждении, за отчётный период $D = (Ч1/Ч) \times 100\%$ Ч - общая численность детей, обучающихся в учреждении за	Ниже 40 % - 5 баллов Выше 40%- 7 баллов

	-ДЮСШ г. Кондопога(плавание) -РДЮСШ г. Петрозаводск (лыжные гонки) -ДЮСШ №7 г. Петрозаводск (футбол)	отчётный период	
II.	Дополнительные показатели эффективности деятельности педагогических работников		
1.	Подготовка победителей и призёров соревнований муниципального, республиканского и федерального уровней	Доля участников, ставших призёрами и победителями за отчётный период, % $D = (K1/K) \times 100\%$	Муниципальный уровень: <10% - 1 балл 11-30% - 2 балла 31-50%-3 балла >51-4,балла Республиканский уровень: < 10%- 5 баллов 11-30% - 6 баллов 31-50% - 7 баллов >51-8 баллов Федеральный уровень: 21 балл
2.	Доля обучающихся, участвующих в соревнованиях различного уровня	$D = (Ч1/Ч2) \times 100\%$	100% - 2 балла 50% - 1 балл < 50%- 0 баллов
3.	Уровень качества профессиональной деятельности педагогических работников, прошедших повышение квалификации	Наличие квалификационной категории	Высшая квалификационная категория - 8 баллов Первая квалификационная категория - 6 баллов Соответствие занимаемой должности - 0 баллов
4.	Участие педагогов в судействе	Не менее 5 раз в год	Нет- 0 баллов Да - 2 баллов

5.	Информационная открытость образовательной организации	Участие в работе сайта учреждения, публикации в СМИ (не менее 7 публикаций в год)	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов
6.	Сохранение контингента обучающихся за отчётный период	Доля обучающихся на начало и конец отчётного периода	100%- 18 баллов менее 75% - 0 баллов
7.	Отсутствие случаев травматизма в учебно- воспитательном процессе	Доля обучающихся на начало и конец отчётного периода	Да - 0 баллов Нет - 1 балл
8.	Управление учебным коллективом, психологическая характеристика деятельности педагога	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) по поводу конфликтов	Да - 0 баллов Нет - 1 баллов

4.5. Показатели эффективности обслуживающего и вспомогательного персонала

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат (% от должностного оклада)
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (в течение 12/24 часов), своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций, выполнение особо важных и срочных заданий	В течение 8 часов - 40 В течение 10 часов - 20 В течение 12 часов - 14 В течение 24 часов - 6 Нет-0
2.	Рост внебюджетных средств, полученных от оказания платных услуг за отчётный период	Да (участие) -12 Нет-0
3.	Отсутствие жалоб (в устной и письменной форме) со стороны участников образовательного процесса, посетителей	Да (полное отсутствие) - 26 Частичное - 5 Нет (наличие) - 0

4.6. Показатели и критерии оценки результативности труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе:

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат (% от должностного оклада)
1.	Результативность Участия тренеров-преподавателей в конкурсах профессионального мастерства (победители, лауреаты конкурсов)	Муниципальный уровень – 30 Региональный уровень – 40 Федеральный уровень - 50
2.	Работа со СМИ	10
3.	Отсутствие предписаний, жалоб, замечаний	10
4.	Сохранение контингента обучающихся	2
5.	Ведение и обновление сайта	10

4.6. Показатели и критерии оценки результативности труда заместителя директора по административно-хозяйственной части:

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат (% от должностного оклада)
1.	Отсутствие предписаний, жалоб, замечаний	30
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (в течение 24 часов)	22
3.	Контроль за состоянием ККТ	10

4.7. Единовременная выплата в размере 100 тысяч рублей осуществляется ежегодно после каждого года работы в течение трех лет молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника

образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву), в муниципальную образовательную организацию, реализующую образовательные программы дошкольного, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования и дополнительного образования (далее – муниципальная образовательная организация), и продолжающих работу в муниципальной образовательной организации. (с учетом применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - районирование); с начислением на указанную сумму предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации)

5. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Материальная помощь выплачивается сотрудникам учреждения по следующим основаниям:

- смерть близкого родственника работника – 1000 рублей;
- вступление работника в брак – 1000 рублей;
- рождение семье работника ребенка – 1000 рублей;
- лечение работника или его детей (например, покупка дорогих лекарств, получение платных медицинских услуг) – 1000 рублей;
- стихийные бедствия, пожары, наводнения – 2000 рублей;
- к юбилейным датам: 50-летие и далее, каждые 5 лет – 1000 рублей.
- к праздничным датам: 23 февраля, 8 марта – 1000 рублей;
- выход работника на пенсию – 1000 рублей.

5.2. Материальная помощь, кроме выплаты к юбилейным и праздничным датам, выплачивается на основании личного заявления работника, поданного им на имя директора.

В зависимости от обстоятельств, к заявлению должны быть приложены копии документов: свидетельства о смерти, свидетельства о браке, свидетельства о рождении ребёнка, справки об ущербе.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 542876830996891146106243946295074616697218506970

Владелец Германов Дмитрий Витальевич

Действителен с 12.05.2026 по 12.05.2027