


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по настольному теннису имени А.С.Николаева»  
Сорочинского городского округа Оренбургской области

СОГЛАСОВАНО  
Представитель работников МБУДО  
«СШОР по настольному теннису имени  
А.С.Николаева»  
  
О.А.Кшняйкина

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУДО «СШОР по настольному  
теннису имени А.С.Николаева»  
Н.А.Шагалина  
Приказ № 89 от 21.02.2023 год



## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа олимпийского резерва по настольному теннису имени  
А.С.Николаева» Сорочинского городского округа Оренбургской области

Принято на общем собрании работников  
Протокол № 3 от 21.02.2023г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему и порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по настольному теннису имени А.С.Николаева» Сорочинского городского округа Оренбургской области (далее – Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», приказом Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», приказом Минсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Минсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022г., протокол №11, Уставом муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области, Примерным положением об оплате труда работников МБУДО «СШОР по настольному теннису имени А.С.Николаева» утвержденным Постановлением администрации Сорочинского городского округа Оренбургской области № 208-п от 20.02.2023г. .

1.3. Система оплаты труда работников МБУДО «СШОР по настольному теннису имени А.С.Николаева» (далее - учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области, администрации Сорочинского городского округа, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- фиксированные размеры окладов (должностных окладов), по квалифицированным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- порядок и условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

1.5. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудообязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законом.

1.6. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.9. Директор Учреждения заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии, источником финансового обеспечения которой является средства местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных в бюджете муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области на очередной финансовый год.

1.11. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников учреждения (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 50 %.

1.12. Штатное расписание учреждения утверждается его директором и согласовывается с Учредителем, и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом директора учреждения, по согласованию с Учредителем, могут вноситься изменения.

1.13. Директор учреждения ежегодно в начале учебного года составляет тарификационные списки по утвержденным формам. Тарификационные списки вместе с заверенными копиями документов, подтверждающих обоснованность установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предоставляет в МКУ «Центр бюджетного учета и отчетности» Сорочинского городского округа Оренбургской области для начисления заработной платы.

В случае изменения в течение учебного года у работников стажа, образования, присвоения звания, квалификационной категории, размер выплат стимулирующего характера, изменяется приказом директора учреждения с последующим внесением изменений в тарификационные списки.

1.14. Директор учреждения несет ответственность за своевременность выплаты заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством, а также несет ответственность за перерасход фонда заработной платы.

## **2. Порядок и условия оплаты труда тренеров-преподавателей (включая старшего)**

2.1. Фиксированные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) тренеров-преподавателей (включая старшего) устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Приложение 1).

Нормы часов работы тренеров-преподавателей (включая старшего) за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Заработная плата тренеров-преподавателей (включая старшего) состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.3. Особенности оплаты и нормирования труда тренеров-преподавателей (включая старшего) заключаются в следующем.

Под нормированием труда тренеров-преподавателей (включая старшего), осуществляющих педагогическую деятельность, понимается установление соотношения затрат труда к заработной плате работников (далее – тарифицирование). Норма часов работы за ставку заработной платы устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

Нормирование труда тренеров-преподавателей (включая старшего) производится с использованием следующих методов:

а) по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию общеразвивающей программы в соответствии с табелем учета рабочего времени («почасовой» метод);

б) по количеству обучающихся на каждом этапе (периоде) подготовки, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией («подушевой» метод).

Тарифицирование работников осуществляется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

В расчет оплаты тренеров-преподавателей (включая старшего) включаются должностные оклады (ставки заработной платы), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Варианты методик расчета должностного оклада (ставки заработной платы):

Варианты методик расчета должностного оклада (ставки заработной платы):

- **«почасовой» метод.** Расчет должностного оклада (До) осуществляется по формуле:

$$Д_о = О \times К_n / 18 \times S^*, \text{ где:}$$

О – оклад по должности, предусмотренный Положением (приложение 1),

К<sub>n</sub> – количество часов в неделю, проводимых работником учебно-тренировочных занятий согласно утвержденному в учреждении графику (расписанию) учебно-тренировочных занятий, в группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся, максимальный объем тренировочной нагрузки на группу 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 тренировочного объема.

S\* – коэффициент специализации для тренеров-преподавателей, работающих по дополнительным программам спортивной подготовки.

Для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» – 1,15.

- **«подушевой» метод.**

Расчет должностного оклада осуществляется с учетом расчетного норматива к окладу для тренера-преподавателя (включая старшего) за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки, рассчитанный по тарификационному протоколу, после утверждения списков групп по этапам спортивной подготовки тарификационной

комиссией по следующей формуле:

$$D_o = O \times K_p / 100 \times K_s \times S, \text{ где:}$$

O – оклад по должности, предусмотренный Положением,

K<sub>п</sub> – расчетный норматив за подготовку спортсменов согласно тарификационному протоколу после его утверждения согласно приложению 5 к настоящему Положению

K<sub>с</sub> – расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

Рекомендуемый расчетный коэффициент для базовых видов спорта (кроме командных игровых) – 1,1.

S – коэффициент специализации.

Рекомендуемый расчетный коэффициент для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» – 1,15.

Расчет нормативов по видам спорта применяется в соответствии с федеральными стандартами согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Для определения наполняемости групп и максимального объема недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки необходимо руководствоваться федеральными стандартами спортивной подготовки по настольному теннису согласно приложению 5 к настоящему Положению.

В зависимости от специфики вида спорта и периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный) начиная с учебно-тренировочного этапа, недельная тренировочная нагрузка может увеличиваться или уменьшаться в пределах годового учебно-тренировочного плана, определенного для данного этапа спортивной подготовки. Максимальный объем тренировочной нагрузки для тренеров-преподавателей, реализующих программы дополнительного образования спортивной подготовки, определяется в соответствии с требованием федеральных стандартов по виду спорта. Максимальный объем тренировочной нагрузки, начиная с учебно-тренировочного этапа (этапа спортивной специализации), может быть сокращен не более чем на 25%.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору учреждения.

Директор несет ответственность за реальность нагрузки и выполнение её каждым работником.

Тарифицирование работников, участвующих в реализации программ с несколькими группами обучающихся, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе.

В рабочее время тренеров-преподавателей (включая старшего) включается учебно-тренировочная и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.4. Тренерам-преподавателям (включая старшего) учреждения производятся выплаты стимулирующего характера;

- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников, согласно Положения о стимулирующих выплатах работникам учреждения;

- выплаты за качество выполняемых работ (за участие в подготовке спортсмена высокого класса, согласно приложению 6 настоящего Положения, за квалификацию, молодым специалистам при первичном трудоустройстве);

- премиальные выплаты.

2.5. Тренерам-преподавателям (включая старшего) устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.6. Тренерам-преподавателям (включая старшего) может выплачиваться материальная помощь согласно разделу 9 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда спортсменов-инструкторов в сфере физической культуры и спорта**

3.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.2. Зарботная плата спортсменов-инструкторов учреждения состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.3. Особенности оплаты труда спортсменов-инструкторов учреждения заключаются в следующем.

Под нормированием труда работников, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, понимается установление соотношения затрат труда к заработной плате работников (далее – тарифицирование). Норма часов работы за ставку заработной платы устанавливается в объеме 24 часа в неделю.

Расчет должностного оклада (До) производится по формуле:

$$Do = O \times K_n / 24 \times S, \text{ где:}$$

O – оклад по должности, предусмотренный Положением,

K<sub>n</sub> – количество часов в неделю, проводимых работником учебно-тренировочных занятий согласно утвержденному в организации графику (расписанию) тренировочных занятий,

S – коэффициент специализации.

Для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский») – 1,15.

3.4. Спортсменам-инструкторам производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников, согласно Положения о стимулирующих выплатах работникам учреждения;

- выплаты за качество выполняемых работ (за спортивные звания и разряды);

- премиальные выплаты по итогам работы.

3.5. Работникам физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.6. Работникам физической культуры и спорта может выплачиваться премия согласно разделу 7 пункта 7.5. и материальная помощь согласно разделу 9 настоящего Положения.

### **4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих**

4.1. Зарботная плата работников учреждения, занимающих должности специалистов и служащих, состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей

служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих», согласно приложению 3 к настоящему Положению.

4.3. Работникам учреждения, занимающим должности специалистов и служащих, производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников, согласно Положению о стимулирующих выплатах работникам учреждения;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.4. Работникам учреждения, занимающим должности специалистов и служащих, производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.5. Работникам учреждения, занимающим должности специалистов и служащих, может выплачиваться премия согласно разделу 7 пункта 7.5. и материальная помощь согласно разделу 9 настоящего Положения.

## **5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

5.1. Заработная плата работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, состоит из должностного оклада и выплат компенсационного характера.

5.2. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессиональных рабочих», согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

5.3. Работникам учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5.4. Работникам учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может выплачиваться премия согласно разделу 7 пункта 7.5. и материальная помощь согласно разделу 9 настоящего Положения.

## **6. Порядок и условия оплаты труда заместителя директора**

6.1. Заработная плата заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера, которые устанавливаются директором учреждения в трудовом договоре (эффективном контракте).

6.2. Должностной оклад заместителя директора учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора этого учреждения.

Размер должностного оклада заместителя директора устанавливаются приказом директора учреждения.

6.3. Заместителю директора устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за квалификацию;
- за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников, согласно Положения о стимулирующих выплатах работникам учреждения;

- премиальные выплаты по итогам работы.

6.4. Заместителю директора может быть установлена премиальная выплата по итогам работы за год, квартал, месяц (далее – премия) согласно разделу 7 пункта 7.5. настоящего Положения

Размер премий устанавливается в абсолютном значении или процентном отношении к должностному окладу.

Премирование производится в пределах средств на оплату труда работников учреждения.

6.5. Заместителю директора может выплачиваться материальная помощь согласно разделу 9 настоящего Положения.

6.6. Заместителю директора устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

## **7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

7.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ (выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса, за квалификацию, выплаты молодым специалистам при первичном трудоустройстве, за спортивные звания и разряды);
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях в сфере образования или физической культуры и спорта в следующих размерах:

стаж работы	размер надбавки (в процентах)
от 1 лет до 3 лет	5%
от 3 лет до 10 лет	10%
свыше 10 лет	20%

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (стаж работы) производится на основании приказа директора Учреждения с приложением расчёта трудового стажа работника.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца, а также иные документы, подтверждающие периоды работы. Документы могут быть представлены в подлиннике либо в виде копий или выписок из них, заверенных в установленном порядке.

Ответственность за своевременный пересмотр у работников учреждения размера надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет возлагается на директора учреждения.

7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ устанавливаются ежемесячно, согласно критериям оценки эффективности деятельности работников, в процентном отношении к окладу (должностному окладу), к ставке заработной платы в соответствии ПКГ, согласно Положению о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

Выплата надбавки уменьшается или отменяется при ухудшении показателей в работе и невыполнении показателей эффективности.

7.4. К выплатам за качество выполняемых работ относятся - выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса, за квалификацию, выплаты молодым специалистам при первичном трудоустройстве, за спортивные звания и разряды.



Выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса при обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, в соответствии с приложением № 6 настоящего Положения, устанавливается к окладу заработной платы за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена, высокого класса по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований, на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований. Срок ее действия в течение одного года – с момента, показанного спортивного результата или с начала последующего тарифицированного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если обучающийся улучшил спортивный результат, то в период действия ранее установленного размера выплаты тренеру-преподавателю увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия. Если по истечению срока действия, установленного размера норматива оплаты труда обучающийся, не показал соответствующий результат, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки обучающегося. В случае отчисления или перевода обучающегося к другому тренеру-преподавателю или в другое учреждение, за тренером-преподавателем, подготовившим спортсмена, в отчисленном учреждении сохраняется норматив оплаты труда за подготовку обучающегося в течении срока действия показанного результата, до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

Тренерам-преподавателям (включая старшего) и заместителю директора к окладу (должностному окладу), к ставке заработной платы применяется ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 20 %;
- при наличии первой квалификационной категории – 15%;
- при наличии второй квалификационной категории – 10%;

Выплата стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается в на 5 лет, со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

Молодым специалистам при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение, рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера в размере 50% к окладу (должностному окладу) сроком на 4 года. К молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в учреждение в год окончания учебы и не имеющие стажа педагогической деятельности. Статус молодого специалиста действует в течение двух лет с момента окончания учебы. В случае присвоения молодому специалисту квалификационной категории в период действия статуса молодого специалиста данный статус утрачивает силу с момента присвоения квалификационной категории. В случае призыва выпускника на военную службу срок действия статуса молодого специалиста продлевается с момента окончания учебы на срок военной службы при условии трудоустройства в образовательную организацию по специальности в год окончания военной службы.

Спортсменам-инструкторам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за спортивные звания и разряды:

- за спортивный разряд «Кандидат в мастера спорта» - до 20%;
- за звание «Мастер спорта» - до 30%;
- за звание «Мастер спорта международного класса», - до 40%;

7.5. Премии по итогам работы (за месяц или квартал, год) выплачиваются на основании приказа директора учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения. При премировании по итогам работы (за месяц или квартал, год) учитывается:

- эффективная организация и проведение в отчетный период спортивных мероприятий всероссийского, международного и областного уровней;
- результативное участие работников в соискании грантов для развития Учреждения, привлечение с участием работников средств федерального и областного бюджетов и (или) внебюджетных средств к развитию учреждения;
- при наличии в отчетный период позитивных отзывов о деятельности, качестве проведенных мероприятий, на сайте учреждения, в средствах массовой информации;
- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов, с учетом личного вклада в общие результаты работы.

Директор учреждения имеет право полностью или частично лишать премии отдельных работников:

- за невыполнение заданий директора учреждения;
- за нарушение правил пожарной безопасности и охраны труда;
- за нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Финансовое обеспечение премирования относится к расходам на оплату труда и производится из фонда оплаты труда учреждения, в пределах экономии выделенных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размер премий устанавливается в абсолютном значении, процентном отношении к окладу, ставке заработной платы. В учреждении могут быть одновременно введены несколько премий за разные периоды – по итогам работы за месяц или квартал, год. Размер премий по итогам работы не ограничен.

7.6. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются по решению директора учреждения, в пределах финансовых средств, определенных соглашением о порядке и условиях предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (муниципальных работ), соглашением о порядке и условиях предоставления субсидий на иные цели, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных этим учреждением на оплату труда работников учреждения.

7.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7.8. Стимулирующие выплаты работникам учреждения не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

7.9. На выплаты стимулирующего характера выделяется не менее 30% фонда оплаты труда. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

7.10. При отсутствии или недостатке финансовых средств, директор учреждения приостанавливает или пересматривает размер выплат стимулирующего характера.

## **8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

8.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (совмещение). Совмещение рекомендуется оформлять локальным актом с указанием совмещаемой профессии (должности), содержания и объема дополнительной работы, размера доплаты в рублях или процентом отношения к должностному окладу по профессии (должности), а также срока, на который она устанавливается.

- доплата за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

8.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения за дополнительный объем работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.3 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. Размер доплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час фактической работы работником в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимается с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

8.5. По желанию работника учреждения, 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. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

8.6. К заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент в размере 15 % в соответствии с постановлением министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)». Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) применяется ко всей сумме заработной платы и начисляются на фактический заработок работников учреждения.

8.7. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от оклада без учета других повышающих коэффициентов и выплат.

## 9. Порядок выплаты материальной помощи

9.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

9.2. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь:

- в случае смерти работника, материальная помощь, выплачивается одному из близких родственников умершего (супругу(ге), детям, отцу, матери) на основании их заявления при предоставлении свидетельства о смерти работника и документов, подтверждающих родственные отношения;

- смерти (гибели) близкого родственника (супруга (и), детей, отца, матери) на основании свидетельства о смерти, копия, которого прилагается к заявлению;

- утраты или повреждения имущества в результате пожара или стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и др.) на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.), копии которых прилагаются к заявлениям;

- тяжелого материального положения в семье в связи с необходимостью проведения специализированного лечения (дорогостоящего) при предоставлении документов, подтверждающих соответствующие расходы;

- потребности в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

9.3. Материальная помощь не выплачивается работникам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

- получившим материальную помощь, уволенным и в текущем году и вновь принятым на работу.

9.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

9.5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения по согласованию с представителем работников Учреждения на общем собрании работников.

9.6. Размер материальной помощи может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере, но не более одного должностного оклада по ПКГ.

9.7. Материальная помощь выплачивается за счет средств экономии фонда оплаты труда или за счет средств приносящий доход деятельности.

## 10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Выплаты работникам учреждения, производимые в пределах фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного в настоящем Положении.

10.2. Директор учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Повышение (индексация) должностных окладов работников учреждения производится в соответствии с муниципальными правовыми актами Учредителя.

10.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее —

минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.5. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда в случае, если месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

10.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная  
школа олимпийского резерва по настольному  
теннису имени А.С.Николаева» Сорочинского  
городского округа Оренбургской области

**РАЗМЕРЫ**

окладов (базовых окладов) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Оклад, руб.
<b>«Должности педагогических работников»</b>		
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель	10 200
3 квалификационный уровень	старший тренер-преподаватель	10 300

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная  
школа олимпийского резерва по настольному  
теннису имени А.С.Николаева» Сорочинского  
городского округа Оренбургской области

**РАЗМЕРЫ**

окладов (базовых окладов) по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Оклад, руб.
<b>«Общепрофессиональные должности работников физической культуры второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	спортсмен-инструктор	9 000

Приложение №3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная  
школа олимпийского резерва по настольному  
теннису имени А.С.Николаева» Сорочинского  
городского округа Оренбургской области

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников по профессиональной квалификационной  
группе общепрофессиональных должностей специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Оклад, руб.
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8 800

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная  
школа олимпийского резерва по настольному  
теннису имени А.С.Николаева» Сорочинского  
городского округа Оренбургской области

Размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональной  
квалификационной группе должностей бюджетных учреждений

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к ПКГ	Оклад, руб.
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	8 400
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; контролер автотранспортного средства	8 600



Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная  
школа олимпийского резерва по настольному  
теннису имени А.С.Николаева» Сорочинского  
городского округа Оренбургской области

Расчетный норматив

оплаты труда тренеров-преподавателей (включая старшего) за подготовку одного обучающегося в % к окладу (должностному окладу) от объема недельной учебно-тренировочной нагрузки обучающихся с учетом этапов (периодов) подготовки в соответствии федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта

Настольный теннис

Этапы подготовки	Продолжительность этапов (в годах)	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена (в % от оклада)	Минимальный возраст для зачисления в группы (лет)	Наполняемость групп (человек)		Объем тренировочной нагрузки в неделю в астрономических часах
				оптимальный состав группы	Максимальный состав группы	
Спортивно-оздоровительный (СОГ)	без ограничений	2,2	5	20-25	30	4-6
Этап начальной подготовки (НП)	2	1 год обучения	6-7	10-16	25	4-6
		свыше 1 года			6	20
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации) (СС)	5	начальная специализация (Т-1-3)	8	8-10	14	12-14
		углубленная специализация (Т-4,5)			15	12
Этап совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	без ограничений	24	13	2-6	8	20-24
Этап высшего спортивного мастерства (ВСМ)	без ограничений	39	14	1-4	6	24-32

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная  
школа олимпийского резерва по настольному  
теннису имени А.С.Николаева» Сорочинского  
городского округа Оренбургской области

Размер стимулирующих выплат  
в % к окладу (должностному окладу) тренера-преподавателя (включая старшего),  
руководителя, специалиста за подготовку спортсмена высокого класса при обеспечении  
высококачественного тренировочного процесса

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Норматив оплаты труда в % от оклада тренера- преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Стимулирующая выплата в % к должностному окладу, работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				Тренерско- преподавател ьскому составу	Руководи телями иным специалис там
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2-3	до 160	до 16	до 8
		4-6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2-3	до 100	до 10	до 5
		4-6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5.	Прочие официальные	1	до 60	до 6	до 3

	международные спортивные соревнования	2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		Участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы) Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-