



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РУДНЯНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 28.03.2025 № П-158

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа города Рудни» на территории муниципального образования «Руднянский муниципальный округ» Смоленской области

В целях совершенствования системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа города Рудни», на территории муниципального образования «Руднянский муниципальный округ» Смоленской области, в соответствии с Уставом муниципального образования «Руднянский муниципальный округ» Смоленской области,

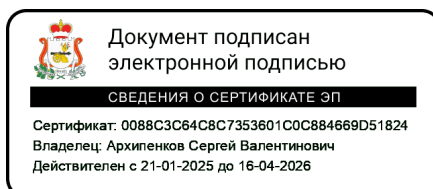
Администрация муниципального образования «Руднянский муниципальный округ» Смоленской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа города Рудни», на территории муниципального образования «Руднянский муниципальный округ» Смоленской области.

2. Настоящее постановление вступает в силу с даты подписания и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года.

И.п. Главы муниципального образования
«Руднянский муниципальный округ»
Смоленской области

С.В. Архипенков



Утверждено
постановлением Администрации
муниципального образования
«Руднянский муниципальный
округ» Смоленской области
от _____ года № _____

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ГОРОДА РУДНИ» НА
ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «РУДНЯНСКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа города Рудни» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 13.08.2020 № 1757 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» с изменениями от 24 июля 2023 года, постановлением Администрации муниципального образования «Руднянский муниципальный округ» Смоленской области от 14.02.2025 № 86 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений на территории муниципального образования «Руднянский муниципальный округ» Смоленской области, постановлением Администрации муниципального образования «Руднянский муниципальный округ» Смоленской области от 17.03.2025 № 127 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений на территории муниципального образования «Руднянский муниципальный округ» Смоленской области и устанавливает:

- порядок оплаты труда директора, заместителя директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа города Рудни» (далее – Учреждение);
- порядок оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия почасовой и подушевой оплаты труда;
- виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам;
- порядок исчисления заработной платы работников;

- порядок проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников;

- перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу, административно-управленческому персоналу, вспомогательному персоналу, профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное время от основной работы).

1.4. Система оплаты труда, включающая в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в Учреждении коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области, нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Руднянский муниципальный округ» Смоленской области, а также настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда устанавливается в Учреждении с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- основных государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп (далее-ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ утвержденных нормативным правовым актом Администрации Смоленской области;

- государственных гарантий по оплате труда;

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

1.6. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. В трудовом договоре конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда

и качества предоставляемых государственных услуг.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.9. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководителей и работников Учреждения производится по должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников.

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

1.11. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

1.12. При разработке системы оплаты труда в Учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности. Система оплаты труда, установленная в Учреждении, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал. Перечень должностей работников Учреждения относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения должна составлять не более 40 процентов.

Заработная плата работника административно-управленческого персонала не должна превышать заработную плату директора Учреждения.

1.13. Директор несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с федеральным законодательством.

2. Порядок оплаты труда руководителей

2.1. Заработная плата директора Учреждения, заместителя директора. Руководителя Центра тестирования состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад директора определяется трудовым договором.

2.3. Должностной оклад руководителей Учреждения и руководителя Центра тестирования устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.4. Должностной оклад заместителя директора устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, заместителя директора в соответствии со стажем работы:

- 1) до 5 лет руководительского стажа – в размере 3 процента;
- 2) свыше 5 лет руководительского стажа – в размере 6 процентов.

2.6. Изменение должностных окладов с учетом ежемесячных надбавок производится:

- при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада.

2.7. Выплаты компенсационного характера определяются для директора, заместителя директора в соответствии с пунктом 4.1 раздела 4 настоящего Положения.

2.8. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, размеры выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются правовым актом отдела образования Администрации муниципального образования «Руднянский муниципальный округ» Смоленской области (далее - уполномоченный орган).

2.9. К выплатам стимулирующего характера директора Учреждения относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Показатели эффективности работы директора Учреждения, критерии и порядок их оценки устанавливаются правовым актом уполномоченного органа.

2.10. К выплатам стимулирующего характера заместителю директора относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные выплаты;
- надбавка за результативность участие в подготовке обучающегося.

2.11. Заместитель директора имеет право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Заместитель директора имеет право на получение выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителю директора устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения (приказами) с учетом эффективности деятельности Учреждения и работников Учреждения, на основании утвержденных в Учреждении показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителю директора устанавливается локальными нормативными актами Учреждения.

2.12. Из фонда оплаты труда с учетом финансовых средств директору, заместителю директора может быть выплачена материальная помощь.

Выплата материальной помощи заместителю директора осуществляется по приказу директора на основании письменного заявления заместителя директора.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается:

- для директора - правовым актом уполномоченного органа;
- для заместителя директора - соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

2.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы директора, заместителя директора) устанавливается в кратности 1 к 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора, заместителя директора на среднемесячную заработную плату работников Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок оплаты труда работников

3.1. Заработная плата работников Учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки состоит из окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, устанавливаются указанным работникам согласно приложениям № 5 к настоящему Положению.

При расчете размеров должностных окладов педагогический стаж рассчитывается в соответствии с Перечнем учреждения и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников Учреждения, согласно приложению № 3 к настоящему Положению. В стаж педагогической работы засчитывается время работы в органах исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта, органах местного самоуправления, в государственных и

муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, в учреждениях физической культуры и спорта, учредителями которых являлись профессиональные союзы, и исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя Учреждения. Основным документом для определения общего стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации представлен в приложении № 4 к настоящему Положению.

3.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже:

- минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

- минимальной заработной платы в Смоленской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Смоленской области, в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. При определении размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, учитывается коэффициент объема работы по профессии (должности).

Для всех работников, кроме старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей Учреждений, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, коэффициент объема работы по профессии (должности) принимается равным:

- 1, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности);

- одному из значений - 0,75; 0,5; 0,25 или другому, соответствующему объему работы при работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица.

Применение коэффициента объема работы по профессии (должности) к окладу (должностному окладу) образует новый оклад и учитывается при исчислении иных выплат.

Работникам за специфику работы в Учреждении, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки устанавливается надбавка в размере 0,15 к окладам (должностным окладам) всех работников Учреждения, образуя новый должностной оклад.

3.5. Нормативы объема учебно-тренировочной деятельности представлены в астрономических часах.

Для расчета оплаты до минимального размера оплаты труда работникам Учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, устанавливается норма часов непосредственно тренерско-преподавательской работы за одну ставку в размере 18 часов в неделю.

За учебно-тренировочную работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов непосредственно учебно-тренировочной работы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему учебно-тренировочной работы.

3.6. Тренерам-преподавателям допускается совмещение (внутреннее и внешнее).

3.7. Максимальная продолжительность рабочего времени по должности тренер-преподаватель составляет 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка тренера-преподавателя, работающего на условиях совмещения должна составлять не более 9 часов в неделю.

3.8. Для старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, рассчитывается объем тренерской работы (Vтр).

Объем учебно-тренировочной работы определяется исходя из количества обучающихся на каждом этапе спортивной подготовки, норматива оплаты труда за подготовку одного обучающегося на соответствующем этапе спортивной подготовки, коэффициента участия (Кут) в реализации учебно-тренировочного процесса.

Коэффициент участия в реализации учебно-тренировочного процесса определен как соотношение установленного работнику объема работы с обучающимися по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе спортивной подготовки на определенном этапе (периоде) подготовки.

Коэффициент участия в реализации учебно-тренировочного процесса устанавливается не выше 1.

Кроме основного тренера-преподавателя к реализации учебно-тренировочного процесса могут привлекать тренеры-преподаватели по видам и направлениям спортивной подготовки (включая подготовку по хореографии, акробатике, общей физической подготовке и др.) при условии их одновременной работы с обучающимися. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

Размеры расчетных нормативов оплаты труда за подготовку одного обучающегося на соответствующем этапе спортивной подготовки представлены в приложении № 7 к настоящему Положению. В случае достижения обучающимся (спортсменом или спортивной командой) значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, утверждаемый Министерством спорта Российской Федерации (далее - Единый календарный план), тренеру-преподавателю применяется надбавка за результативное участие в подготовке обучающегося (спортсмена или спортивной команды) и устанавливается за одного обучающегося в процентах к окладу (должностному окладу). Размеры надбавки представлены в приложении № 8 к настоящему Положению. Надбавка устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам учреждения, участвовавшим в подготовке обучающегося

(спортсмена или спортивной команды), достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план, в том числе и в случаях перехода данного обучающегося в другую организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки.

Указанный размер надбавки устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок его действия - с момента показанного обучающимся (спортсменом или спортивной командой) спортивного результата в течение одного года, а по международным и всероссийским соревнованиям - до проведения следующих спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат). Если в период действия установленного норматива оплаты труда обучающийся (спортсмен или спортивная команда) улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты труда увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Объем учебно-тренировочной работы работников рекомендуется определять ежегодно на начало учебного года и устанавливать распорядительным актом учреждения.

Объем учебно-тренировочной работы, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

При определении объема учебно-тренировочной работы на следующий год рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке обучающихся, не допуская его изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, 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.

Численный состав обучающихся в группах и объем учебно-тренировочной работы определяются локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки согласно приложению № 7 к настоящему Положению. В случаях отсутствия указанных федеральных стандартов Учреждение самостоятельно определяет наполняемость групп и максимальный объем недельной учебно-тренировочной работы на каждом этапе.

3.9. Должностной оклад работников Учреждения увеличивается на 30 процентов, имеющих почетное звание, ученую степень и почетное спортивное

звание Российской Федерации и СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник образования», «Заслуженный мастер спорта» образуя новый должностной оклад.

3.10. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к окладу (должностному окладу) работников Учреждения, образуя новый должностной оклад.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в размере до 1 (включительно).

Персональный повышающий коэффициент рекомендуется устанавливать локальным нормативным актом Учреждения на учебный год.

Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

3.11. Оплата труда высококвалифицированных рабочих Учреждения занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, может производиться исходя из размера минимального оклада, установленного по 4-му квалифицированному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

3.12. Перечень высокопрофессиональных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах в Учреждении, приведен в приложении № 6 к настоящему Положению. В Учреждении могут применяться также перечни высокопрофессиональных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения рабочими соответствующих видов работ.

Установление высококвалифицированным рабочим минимальных окладов производится строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ и может носить как постоянный, так и временный характер.

3.13. Оплата труда старшей медицинской сестры осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

3.14. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

Порядок и условия оказания материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

3.15. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения, в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

3.16. Тарификационные списки работников Учреждения и штатное расписание утверждаются руководителем Учреждения. Тарификационный список работников

Учреждения (тренеров-преподавателей) представлен в приложении № 10 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
- выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности;
- доплата за сверхурочную работу;
- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

4.4. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.6. 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 и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждений за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работающего 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Локальными нормативными актами Учреждения могут предусматриваться иные выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в Учреждении в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за сложность работы;
- надбавка за классность;
- выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка водителям за особый режим работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячные, ежеквартальные, годовые);
- выплата за результативное участие в подготовке обучающегося (спортсмена (команды) высокого класса);
- выплата за почетное и спортивное звание;
- выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительных органов работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

5.2. Выплата за сложность работы устанавливается в размере 0,1 к окладам (должностным окладам) водителя автобуса в случае:

- выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого ими автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

5.3. Надбавка за классность устанавливается водителю автобуса за управление транспортными средствами различных категорий.

Надбавка за классность устанавливается:

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) - за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий "B", "C" и "E", или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий "D" или "D" и "E";
- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) - за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий "B", "C", "D" и "E".

5.4. Надбавка за сложность и напряженность устанавливается водителю за управление транспортными средствами в размере 3,4.

5.5. Надбавка за особый режим работы может устанавливаться водителю автобуса.

Надбавка за особый режим работы устанавливается в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада).

Установление надбавки за особый режим работы может носить как постоянный, так и временный характер.

5.6. Размер выплаты за наличие первой или высшей квалификационной категории, устанавливается по результат аттестации педагогических работников, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

5.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения.

5.8. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую (тренерскую) деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступивших на работу в Учреждение на должность педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников) и имеющим стаж работы педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере 5 000 рублей (6 000 рублей - получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием) в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.9. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности организации:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- по итогам работы Учреждения;
- за организацию и проведение официальных физкультурных и спортивных мероприятий;
- за выполнение муниципального задания Учреждением.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Критерии оценки работы тренерско-преподавательского состава за качество выполняемых работ представлены в приложении № 9 к настоящему Положению.

Критерии оценки работы прочих работников Учреждения за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

5.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, а также за напряженность в труде.

Указанные выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, локальным нормативным актом Учреждения на основании представления директора, заместителя директора, руководителя Центра тестирования. Выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать в соответствии с таблицей.

Таблица

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты (% от оклада (должностного оклада) (включительно))
Выполнение программ спортивной подготовки	доля обучающихся, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	не более 10
Качество спортивной подготовки	доля обучающихся, получивших спортивный разряд (звание)	не более 10
Победы на региональных спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Смоленской области, а также спортивных соревнованиях муниципального уровня	1-е место	не более 15

5.11. Премияльные выплаты могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда и по обязательствам коллективного договора:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);
- единовременно за выполнение особо важных и ответственных работ;
- к праздничным и юбилейным датам и пр.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Премииальные выплаты предельными размерами не ограничиваются.

5.12. Надбавка за результативное участие в подготовке обучающегося (спортсмена (спортивной команды) высокого класса) устанавливается к окладу (должностному окладу) работников Учреждения, участвовавших в подготовке обучающегося (спортсмена или спортивной команды), достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, утверждаемый Министерством спорта Российской Федерации, в том числе и в случаях перехода данного обучающегося в другую организацию, реализующую дополнительные образовательные программы спортивной подготовки.

Указанная надбавка устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного обучающимся (спортсменом (спортивной командой) спортивного результата в течение одного 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 в период действия установленной надбавки к окладу (должностному окладу) работника обучающийся (спортсмен (спортивная команда) улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Размеры надбавки за результативное участие в подготовке обучающегося (спортсмена (спортивной команды) представлены в приложении № 8 к настоящему Положению.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев их оценки, утверждаемых локальным нормативным актом Учреждения.

5.13. Надбавка за почетное и спортивное звание в размере не более 30 процентов должностного оклада устанавливается работникам, имеющим ученую степень, ведомственные награды уполномоченных органов государственной власти в сферах физической культуры и спорта, и образования: кандидат наук, Почетный знак "За развитие физической культуры и спорта", "Почетный работник образования...", имеющим почетное и спортивное звание Российской Федерации и СССР: "Отличник физической культуры и спорта", "Мастер спорта международного класса", "Мастер спорта".

5.14. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

5.15. Выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) рекомендуется устанавливать в размере до 30 процентов (включительно) оклада (должностного оклада) работника учреждения.

5.16. Выплаты за опыт работы и достижения работников, отмеченных государственными и ведомственными званиями и наградами:

- за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» в размере 40-50 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

- за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» в размере 20-40 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

- за другие ведомственные награды и звания в размере 10-20 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы).

5.17. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 2 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);

- при стаже работы от 2 до 5 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада);

- при стаже работы от 5 до 10 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада);

- при стаже работы от 10 до 20 лет – 25 процентов оклада (должностного оклада);

- при стаже работы от 20 лет и более – 30 процентов оклада (должностного оклада).

5.18. Коэффициент квалификации устанавливается к окладам (должностным окладам) тренеров-преподавателей:

- высшей квалификационной категории – в размере 0,8;

- первой квалификационной категории – в размере 0,5.

5.19. Стимулирование работников Учреждения и работников структурного подразделения Центр тестирования ВФСК ГТО осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании и поощрении (дополнительные меры) работников Учреждения.

К формам стимулирования относятся:

- за золотой знак отличия (актуальной возрастной степени) комплекса ВФСК ГТО - премируются в размере 5 тысяч рублей (единоразово);

- за серебряный знак отличия (актуальной возрастной степени) комплекса ВФСК ГТО - премируются в размере 3 тысячи рублей (единоразово);

- за бронзовый знак отличия (актуальной возрастной степени) комплекса ВФСК ГТО - премируются в размере 1,5 тысячи рублей (единоразово);

5.19.1. Работникам структурного подразделения Центр тестирования ВФСК ГТО (руководителю, администратору, главному судье):

- за золотой знак отличия (актуальной возрастной степени) комплекса ВФСК ГТО устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 30%;

- за серебряный знак отличия (актуальной возрастной степени) комплекса

ВФСК ГТО устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 20%;
- за бронзовый знак отличия (актуальной возрастной степени) комплекса
ВФСК ГТО устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15%.

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. Расчетным периодом для исчисления заработной платы работников Учреждения является месяц.

6.2. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, ежегодно составляет тарификационные списки. Тарификационные списки и штатное расписание утверждаются руководителем Учреждения.

6.3. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, работников административно-управленческого и вспомогательного персонала по должностным окладам и выплатам компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет от 1 до 30 процентов. Учреждение в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

6.4. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа города Рудни» на территории
муниципального образования «Руднянский
муниципальный округ» Смоленской области

**Перечень должностей работников Учреждения относимых к административно-
управленческому и вспомогательному персоналу**

Административно- управленческий персонал	Вспомогательный персонал
Директор, заместитель директора, руководитель.	водитель, заведующий хозяйством, старшая медицинская сестра, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, сторож, уборщик служебных помещений, тренер- преподаватель, администратор, главный судья.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа города
Рудни» на территории муниципального
образования «Руднянский
муниципальный округ» Смоленской
области

**Должностные оклады руководителя, заместителя руководителя и
руководителя Центра тестирования ВФСК ГТО**

(рублей)	
Руководитель	Должностной оклад (рублей)
Руководитель учреждения, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	33 451
Заместитель руководителя	Должностной оклад (рублей)
Заместитель руководителя учреждения, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	23 416
Руководитель структурного подразделения Центр тестирования ВФСК ГТО	Должностной оклад (рублей)
Руководитель	18 233

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа города
Рудни» на территории муниципального
образования «Руднянский
муниципальный округ» Смоленской
области

**Перечень учреждения и должностей, время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж**

Наименование учреждения	Наименование должностей
МБУДО «СШ г. Рудни» Образовательные организации (дополнительное образование детей и взрослых)	Директор Заместитель директора Тренер-преподаватель

ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ, А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ
ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, И
СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных учреждений (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических

работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического)

образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не учтены в настоящем Порядке, то за работниками сохраняется право на включение указанных периодов в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа города
Рудни» на территории муниципального
образования «Руднянский
муниципальный округ» Смоленской
области

Размеры минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работникам, относимых к вспомогательному персоналу (рублей)

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер минимального оклада (должностного оклада, ставок зарплаты)
1.	Водитель	общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	4-й квалификационный уровень	6 644
2.	Заведующий хозяйством	общеотраслевые должности служащих второго уровня	2-й квалификационный уровень	6 235
3.	Старшая медицинская сестра	средний медицинский и фармацевтический персонал	3-й квалификационный уровень	8 266
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	5 238
5.	Сторож	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4 498
6.	Уборщик служебных помещений	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4 498

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа города
Рудни» на территории муниципального
образования «Руднянский
муниципальный округ» Смоленской
области

**Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и
ответственных работах**

№ п/п	Наименование должности
1.	Водители автобусов, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой обучающихся (детей)

Примечание: Водителям первого класса надбавка за классность учтена в окладе

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников Муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа города Рудни» на территории муниципального
образования «Руднянский муниципальный округ» Смоленской
области

**Перечень расчетных нормативов оплаты труда за подготовку одного обучающегося в учреждении, реализующим
дополнительные образовательные программы спортивной подготовки**

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Максимальное количество обучающихся в группе (человек)	Расчетный норматив за подготовку одного обучающегося (% от должностного оклада тренера- преподавателя)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы в неделю (в астрономических часах)
Учебно- тренировочный этап (спортивной специализации) (УТЭ)	свыше 3 лет	в соответствии с ФССП по видам спорта	не превышает 2- кратного количества, установленного в ФССП *	не более 12	в соответствии с ФССП по видам спорта
	до 3 лет		не превышает 2- кратного количества, установленного в ФССП *	не более 7	в соответствии с ФССП по видам спорта
Этап начальной подготовки (НП)	свыше 1 года	в соответствии с ФССП по видам спорта	не превышает 2- кратного количества, установленного в ФССП *	не более 4	в соответствии с ФССП по видам спорта
	до 1 года		не превышает 2- кратного количества,	не более 3	в соответствии с ФССП по видам спорта

		установленного в ФССП *		
* Приказ Минспорта России от 03.08.2022 N 634 "Об особенностях организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки" .				

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
города Рудни» на территории муниципального
образования «Руднянский муниципальный
Смоленской области

Размеры надбавки за результативное участие в подготовке обучающегося (спортсмена (команды) высокого класса)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер надбавки (% от должностного оклада) тренера-преподавателя
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Официальные международные спортивные соревнования	1-е	не более 60
		2-3-е	не более 50
		4-6-е	не более 40
2. Индивидуальные, личные (групп, пар) виды программ официальных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 обучающихся включительно			
2.1.	Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1-е	не более 60
		2-3-е	не более 50
		4-6-е	не более 30
2.2.	Прочие межрегиональные и всероссийские спортивные соревнования	1-е	не более 50
		2-3-е	не более 30
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 обучающихся			
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Спартакиаде спортивных школ (финалы), на Спартакиаде учащихся (финалы)	1-е	не более 60
		2-3-е	не более 40
		4-6-е	не более 20
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных соревнованиях	1-е	не более 40
		2-3-е	не более 20

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа города Рудни» на территории
муниципального образования «Руднянский
муниципальный округ» Смоленской области

**Критерии оценки работы тренерско-преподавательского состава
за качество выполняемых работ**

№ п/п	Критерии оценки работы тренерско-преподавательского состава за качество выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты (% от оклада (должностного оклада) (включительно)
1	2	3
1. Критерии оценки работы тренерско-преподавательского состава неспециализированных организаций, осуществляющих спортивную подготовку		
На этапе начальной подготовки		
1.1.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% от числа обучающихся в группе)	до 10
1.2.	Результаты участия обучающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 10
1.3.	Выполнение обучающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% обучающихся в группе)	до 10
На учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.4.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 80% от числа обучающихся в группе)	до 10
1.5.	Результаты участия обучающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 10
1.6.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Смоленской области (за каждого обучающегося)	до 10

1.7.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	до 50
------	--	-------

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа города Рудни» на территории
муниципального образования
«Руднянский муниципальный округ»
Смоленской области

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ (тренеров-преподавателей)

(полное наименование учреждения) по состоянию на _____

	Фамилия, имя, отчество	
1		
2		
3	Наименование профессии (должности)	
	Квалификационная группа и квалификационный уровень	
4	Этапы подготовки	Количество занимающихся, зачисленных на этап подготовки (человек)
5		Норматив оплаты труда за одного спортсмена на этапе подготовки
6		Коэффициент участия тренера на этапе подготовки
7	Итого по всем этапам подготовки: $\sum$ (гр. 4 x гр. 5 x гр. 6)	
8	Коэффициент специализации	
9	Коэффициент вида спорта	
10	Объем тренерской нагрузки: гр.7 x	
11	Коэффициент объема работы по профессии (должности)	
12	Оклад (должностной оклад) (рублей)	
13	Оклад (должностной оклад) сельских работников: гр.12 x 25% (рублей)	
14	Сумма повышающих коэффициентов (специфика 0,15 + за категорию 0,5	
15	Надбавка за выслугу лет (рублей)	
16	Надбавка молодым специалистам (рублей)	
17	Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) высокого класса (рублей)	
18	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ,	
19	Итого (месячный фонд заработной платы по	
	тарификационному списку):	
20	Дополнительные сведения	

Приложение № 11
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа города
Рудни» на территории муниципального
образования «Руднянский
муниципальный округ» Смоленской
области

**Должностные оклады администратора и главного судьи
Центра тестирования ВФСК ГТО**

№ п/п	Должность	Образование	Размер должностного оклада
1.	Администратор	Высшее	8645
2.	Главный судья	Высшее	9774

