



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«Спортивная школа №5» г. Улан-Удэ**

670042, г. Улан-Удэ ул. Жердева, 9 «В», тел./факс: +7 (3012) 43-81-01, e-mail:  
sportschool5@yandex.ru ИНН 0323085080 КПП 032301001 ОГРН 1020300975034

**Приказ № 102**

**Об утверждении новой редакции Положения об оплате труда работников  
МАУ ДО «СШ №5» г. Улан-Удэ**

г. Улан-Удэ

«17» апреля 2023 г.


В связи с переименованием учреждения и государственной регистрации новой редакции Устава при внесении изменения в ЕГРЮЛ от 06 апреля 2023 г. за ГРН 2230300047459

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Наименование в Приложении к приказу от 15.03.2023 г. №59 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МАУ «СШ №5 г. Улан-Удэ» изменить и читать в редакции: Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа №5» г. Улан-Удэ (Приложение к данному приказу).
2. Настоящий приказ вступает в силу с 17. 04. 2023 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Директор

Ким М.З.

**«Согласовано»**  
Председатель  
Первичной профсоюзной  
организации  
МАУ ДО «СШ № 5» г.Улан-Удэ  
 Харжеева Е.А.



**«Утверждаю»**  
Директор МАУ ДО  
«СШ № 5» г. Улан-Удэ  
М.З. Ким

### Положение об оплате труда

Муниципального автономного учреждения дополнительного  
образования

«Спортивная школа № 5» г. Улан-Удэ

Улан-Удэ  
2023г.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» г. Улан-Удэ (далее – Учреждение) вводится в целях установления системы оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

1.2 Настоящее Положение об оплате труда работников Учреждения, (далее - Положение), разработано в соответствии со ст. 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "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", в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол N 11), Приказом Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 21.06.2018г. №730 «Об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия», Приказом Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 16.12.2022г. №379 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда педагогических работников организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия и внесении изменений в приказ Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 21.06.2018 № 730 «Об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия», Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 26.04.2016 N 109 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», постановления Администрации г. Улан-Удэ от 13.03.2023 г. №60 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ»



1.3 Объем средств на оплату труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от оказания услуг за плату и иной приносящей доход деятельности.

1.4 В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию спортсменов (обучающихся) и (или) организации образовательной деятельности. Для целей настоящего Положения к категории педагогических работников относятся тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки;

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников Учреждения, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

выплаты социального характера - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их



социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

эффективный контракт - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (работ), а также меры социальной поддержки

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1 Система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, муниципальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, трудовым договором, основанным на принципах "эффективного контракта".

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, утвержденных нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ;

г) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) нормативно правовых актов Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж



работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются директором с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год на основе отнесения занимаемых ими должностей в пределах соответствующих профессиональных квалификационных групп в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам установлены в приложении N 1 к настоящему Положению.

Заработная плата (оплата труда) работников определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Размер заработной платы работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения данной системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.



2.2. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним соответствует наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартах, приказе Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 N 999 "Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации".

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения установлена в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному, вспомогательному персоналу Учреждения, устанавливается согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

Основной персонал Учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера - осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

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

При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон.



Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада за час работы в ночное время.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в двойном размере должностного оклада, либо в одинарном размере должностного оклада с предоставлением выходного дня.

Доплата директору, заместителям директора и специалистам загородных оздоровительных лагерей, расположенных в сельской местности в размере 25% к должностному окладу.

Доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в детских оздоровительных лагерях 15%.

К доплате за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относится:

- доплата основному персоналу Учреждения, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья в размере 20 процентов к должностному окладу.

2.3.3. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается локальными актами Учреждения по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда.

2.3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами согласно показателям и критериям оценки эффективности труда работников в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) Учреждения при введении эффективного контракта".

### **3. Основные условия оплаты труда работников Учреждения.**



3.1. Заработная плата работников Учреждения, кроме основного персонала, включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2 Заработная плата тренеров-преподавателей включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- норматив оплаты труда за подготовку;
- выплаты компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.3. Штатное расписание Учреждения утверждается учредителем МКУ Управление по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ и директором Учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

3.4. В соответствии с п. 2.8.1 Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "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" и в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол N 11) тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта, независимо от направленности образовательных программ устанавливается не продолжительность рабочего времени, а именно норма часов за ставку заработной платы, соответствующая 18 часам учебной (преподавательской) работы в неделю, которая является расчетной величиной для исчисления оплаты их труда за фактическую учебную нагрузку, которая может с их письменного согласия превышать норму 18 часов в неделю и составлять 24, 27 и не более 36 часов в неделю. При этом дополнительное соглашение к трудовому договору на совместительство не заключается.

С увеличением фактического объема их тренерской работы увеличивается и нормируемая часть их педагогической работы, а также размер оплаты труда.

3.5. В соответствии с п. 2.1 Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "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" продолжительность рабочего времени инструкторов-методистов составляет 36 часов в неделю



3.6. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

4.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в коллективном договоре, трудовых договорах, Положении о распределении фонда стимулирования работников МАУ ДО «СШ №5» г. Улан-Удэ и настоящем Положении.

4.3. Объем стимулирующих выплат устанавливается Учреждением самостоятельно, в пределах бюджетных ассигнований.

Объем стимулирующих выплат может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на премирование по результатам деятельности работников Учреждения, включая директора (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), по установленным показателям. Перечень показателей и индикаторы устанавливаются положением о распределении фонда стимулирования работников Учреждения, для директора - локальным актом учредителя.

4.4. Величина допустимого заработка за полный отработанный месяц для работника должна составлять размер не меньше, чем действующий уровень минимального размера оплаты труда (МРОТ, ст.1 ФЗ от 02.06.2016 № 164-ФЗ). Данный уровень начисления дохода работника соответствует нормам выработки, окладу, тарифной ставке за полный период расчета до удержания НДФЛ и прочих выплат. Размер стимулирующей надбавки до МРОТ устанавливается приказом по Учреждению.

4.5. Размер стимулирующей надбавки устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении в рублях.

4.6. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Экспертным советом Учреждения, обеспечивающим демократический, общественный характер управления с учетом мнения профсоюзного органа.

4.7. В целях поощрения работников, кроме тренеров преподавателей, за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат, утвержденные настоящим Положением и Положением о распределении фонда стимулирования работников Учреждения:



- ежемесячная стимулирующая выплата за достижение показателей, эффективность работы и качество выполняемых работ;
- ежемесячная стимулирующая надбавка до МРОТ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ

Стимулирующая выплата за достижение показателей, эффективность работы и качество выполняемых работ устанавливается приказом директора Учреждения сроком на 1 год для работников Учреждения.

Для тренеров-преподавателей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- Тарифицируемые выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу работника.

- Не тарифицируемые выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу работника и(или) в абсолютных величинах и утверждаются локальным актом Учреждения, размер выплаты определяется на основе объективной оценки труда работника согласно утвержденных в Учреждении критериям и устанавливаются решением комиссии, состав и порядок которой утверждаются локальным актом Учреждения, в рамках фонда оплаты труда Учреждения.

4.8. При премировании работников учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.9. Конкретный размер премии устанавливается в абсолютном значении.

4.10. Премиальные выплаты работникам производятся по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

В Учреждении могут производиться разовые премиальные выплаты работникам за выполнение конкретных мероприятий и заданий с учетом личного вклада работника, за особые достижения в труде, профессиональной деятельности.

4.11. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных



работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к спортивному и оздоровительному сезонам;
- проведение соревнований.

4.12. Назначение премиальных выплат директору Учреждения осуществляется на основании приказа начальника Управления по физической культуре и спорту.

4.13. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств Учреждение вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников Учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

4.14. Премия выплачивается за счёт экономии фонда оплаты труда.

4.15. Решение о премировании утверждается приказом директора.

4.16. Порядок, размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в локальном акте Учреждения. Объем стимулирующих выплат может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлении дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

4.17. Выплаты компенсационного характера, производятся согласно в п.2.3. настоящего Положения.

## **5. Условия оплаты труда директора Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2. Должностной оклады директора, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода.

5.3. Должностной оклад директора Учреждения определяется в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников Учреждения (до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы) с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$O = (ЗП_{ср} \times Н \times К)$ , где:

O - должностной оклад директора, руб.;

ЗП<sub>ср</sub> - среднемесячная заработная плата работников, руб.;



Н - кратность (от 1 до 3), раз. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей Управления, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом Управления;

К - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада директора Учреждения, раз.

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников Учреждения, за исключением директора, его заместителей и главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие компенсационные выплаты.

$$ЗП_{\text{ср}} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ} \times n}, \text{ где:}$$

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников Учреждения, за исключением директора, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанный без выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера;

Числ - среднесписочная численность работников Учреждения, за исключением директора, его заместителей и главного бухгалтера, в среднем за год;

n - количество месяцев в году (12).

Период времени равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада директору Учреждения.

Если учреждение функционировало менее года до момента определения должностного оклада директора Учреждения, то при расчете используются данные за фактически отработанное время.

Во вновь созданном учреждении, среднемесячная заработная плата работников определяется по утвержденному фонду оплаты труда и утвержденной штатной численности.

5.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада директора, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада директора учреждения. Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня. Критерии отнесения учреждения к уровням, используемым для определения должностного оклада директора Учреждения, утверждаются приказом учредителя.



| Уровень, к которому учреждение относится по оплате труда руководителей, по сумме баллов | I         | II                  | III                 | IV                  |
|---|-----------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Показатели (количество баллов)  | Свыше 350 | До 350 включительно | До 250 включительно | До 200 включительно |
| Значение корректирующего коэффициента, раз  | 1,3       | 1,1                 | 0,9                 | 0,7                 |

Критерии отнесения Учреждения к выделенным уровням устанавливаются Приказом Минспорта РБ от 21.06.2018 N 730 «Об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия», Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 26.04.2016 N 109 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений».

5.5. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.7. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат директору устанавливаются Учредителем по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы директора, в том числе достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ). Порядок распределения средств фонда стимулирования директора осуществляется на основании положения о стимулировании Учредителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом достижения показателей эффективности работы, установленных локальным актом Учреждения. Размер стимулирования заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в % от оклада, данный размер не должен превышать 80% фонда стимулирования руководителя (для каждого заместителя руководителя, главного бухгалтера).

5.8. Стимулирующих выплат директору от приносящей доход деятельности в пределах фонда оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением.



5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) определяется правовым актом Учредителя в кратности от 1 до 4.

## 6. Условия оплаты труда педагогическим работникам Учреждения.

6.1. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется исходя из:

1. Должностного оклада.
2. Норматива оплаты труда за подготовку.
3. Стимулирующих выплат.
4. Компенсационных выплат.

Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$$\text{Зпл} = \text{ДО} + \text{НОТ1} + \dots + \text{НОТn} + \text{ДО} * \text{СВ1} + \dots + \text{ДО} * \text{СВn} + \text{Вкх}, \text{ где:}$$

Зпл - заработная плата тренера-преподавателя, руб.;

НОТ1,... n - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена.

Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (далее -норматив) устанавливается тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, а также образовательными общеразвивающими программами (для спортивно-оздоровительного этапа).

Норматив учитывает тренерско-преподавательскую работу, выполняемую тренером-преподавателем (старшим тренером-преподавателем) выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы. Норматив является обязательной базовой выплатой, не образует новый оклад.

Норматив определяется по следующей формуле:

$$\text{НОТ1}, \dots n = (\text{ДО} / 18) * \text{ФЧ} * (\text{К1} * \text{Н1} + \dots + \text{Кn} * \text{Нn}) * 100 / \text{ДО} / 100, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе (приложение №1 к настоящему Положению);

18 - ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы в неделю, час.;

ФЧ - количество часов в неделю, установленных в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, и образовательных общеразвивающих программам (для спортивно-оздоровительного этапа) час.;



$K_1, \dots, n$  - количество спортсменов, зачисленных на этап спортивной подготовки, человек;

$H_1, \dots, n$  - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена на этапе спортивной подготовки, % (приложение №2 к настоящему Положению);

$CB_1, \dots, n$  - стимулирующие выплаты, %;

$B_{кx}$  - выплаты компенсационного характера.

$B_{кx} = KB_1 * (DO + HOT_1 + \dots + HOT_n + DO * CB_1 + \dots + DO * CB_n) + \dots + KB_n * (DO + HOT_1 + \dots + HOT_n + DO * CB_1 + \dots + DO * CB_n)$ , где:

$KB_1, \dots, n$  - компенсационные выплаты, %.

6.1. Объем тренерско-преподавательской нагрузки определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (года) и устанавливается локальным актом организации.

Объем тренерско-преподавательской нагрузки, установленный на начало учебно-тренировочного периода (года), не может быть изменен до его окончания по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерско-преподавательской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет тренера-преподавателя в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерско-преподавательской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с требованиями нормативных правовых актов федерального органа исполнительной в сфере физической культуры и спорта.

6.2 Оплата труда тренера-преподавателя пересматривается директором организации ежемесячно по результатам предыдущего месяца до 10 числа текущего месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами, увеличение (уменьшение) числа спортсменов и другое).

6.3 Допускается одновременная работа двух тренеров-преподавателей, а также иных специалистов, осуществляющих обучение по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами-преподавателями (старшими тренерами-преподавателями) с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

6.4 При бригадном методе работы заработная плата тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку с одним и тем же контингентом спортсменов, начисляется пропорционально отработанному



времени на этапе спортивной подготовки, в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

(Приказ Минспорта РБ от 21.06.2018 N 730 «Об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия»).

6.5 В связи с производственной необходимостью (временное отсутствие тренера-преподавателя, участие в спортивных мероприятиях и иных случаях) с письменного согласия тренера-преподавателя допускается проведение учебно-тренировочных занятий по программам спортивной подготовки одновременно со спортсменами из разных групп (этапов спортивной подготовки) при условии не превышения разницы в уровне подготовки спортсменов двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, в командных игровых видах спорта - трех спортивных разрядов и (или) спортивных званий; единовременной пропускной способности спортивного сооружения; обеспечения требований по соблюдению техники безопасности.

6.6 Заработная плата инструктора-методиста (старшего инструктора-методиста) организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, определяется исходя из:

1. Должностного оклада.
2. Стимулирующих выплат.
3. Компенсационных выплат.

Заработная плата определяется по формуле:

$Зпл = ДО + ДО * СВ1 + \dots + ДО * СВn + Вкх$ , где:

Зпл - заработная плата, руб.;

ДО - должностной оклад;

СВ1,... n - стимулирующие выплаты, %;

Вкх - выплаты компенсационного характера.

$Вкх = КВ1 * (ДО + ДО * СВ1 + \dots + ДО * СВn) + \dots + КВn * (ДО + ДО * СВ1 + \dots + ДО * СВn)$ , где:

КВ1,... n - компенсационные выплаты, %.

6.7. В Учреждении согласно Положению о распределении стимулирования устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера для педагогических работников:

6.7.1 Тарифицируемые выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу работника:

1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
2. Надбавка за почетные звания и ученую степень.
3. Надбавка за квалификацию.

6.7.2. Не тарифицируемые:

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.



2. Надбавка за наставничество.
3. Надбавка при первичном трудоустройстве.
4. Надбавка тренеру-преподавателю, осуществляющему спортивную подготовку за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки.
5. Надбавка тренеру за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.
6. Работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта.
7. Выплата тренерам-преподавателям и инструкторам-методистам, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО).
8. Выплата тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена спортивной сборной команды Российской Федерации по виду спорта.

## **7.Условия выплаты материальной помощи**

7.1. Работникам Учреждения по их письменному заявлению единовременно может быть оказана материальная помощь.

7.2. Размер материальной помощи определяется непосредственно директором Учреждения и зависит от основания выплаты материальной помощи.

7.3. Выплата материальной помощи в Учреждении может быть произведена по следующим основаниям:

7.3.1. в связи с уходом на пенсию по старости, по инвалидности;

7.3.2. по достижению возраста 25, 30, 35, 50, 55, 60, 65 и 70 лет;

7.3.3. по случаю рождения ребенка;

7.3.4. в связи с наличием у работника заболевания;

7.3.5. в особых случаях (несчастный случай, смерть работника или близких членов его семьи, совершение преступления в отношении работника, уничтожения или повреждения имущества работника в случае пожара или стихийного бедствия, в случаях непредвиденного характера создающих тяжелое материальное положение работника);

7.3.6. в иных уважительных случаях.

7.4. Материальная помощь оказывается работнику Учреждением в пределах экономии фонда оплаты труда работников.

7.5. Основанием для выплаты работнику материальной помощи является приказ директора Учреждения.

7.6. Материальная помощь включается в заработную плату работника и выплачивается в порядке и сроках установленных для выплаты заработной платы.



## 8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Индексация заработной платы работников производится согласно постановлению Администрации г. Улан-Удэ от 10.03.2016 N 48 "Об утверждении Порядка индексации заработной платы работников муниципальных учреждений".

8.2. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников непосредственно оказывающих платную услугу, а также младшему обслуживающему персоналу, состоящих в штате Учреждения, согласно штатному расписанию по платным услугам и на выплаты стимулирующего характера, в размере, утвержденном локальным актом Учреждения.

8.2.1 Заработная плата работников, оказывающих платные услуги выплачивается в размере 50% (не ниже МРОТ) от поступивших средств за оказание платной услуги по следующей формуле:

$Зпл = ДО + СВ + Вкх$ , где:

Зпл - заработная плата, руб.;

ДО - должностной оклад;

СВ - стимулирующие выплаты по, в абсолютном значении;

$СВ = (Дх * 50\% - ДО)$ , где:

Дх-это сумма поступивших средств от той или иной платной услуги (доход считается в разрезе каждой услуги).

Вкх - выплаты компенсационного характера.

$Вкх = КВ1 * (ДО + СВ) + \dots + КВn * (ДО + СВ)$ , где:

КВ1,... n - компенсационные выплаты, %.

Выплата

стимулирующего характера производится на основании приказа директора.

8.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.4. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов Учреждения.

8.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора Учреждения, но не больше, чем оклад директора Учреждения



8.7. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15-го числа текущего месяца, за вторую половину - в последнее число текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого. В декабре заработная плата выплачивается до 26 числа, в связи с закрытием текущего финансового года.

7.8. Расчетные листки сотруднику выдаются один раз в месяц при выплате второй половины заработной платы за отработанный месяц на руки, либо с письменного согласия работника, направляется на указанный в согласии адрес электронной почты.



Приложение N 1  
к Положению об оплате труда  
МАУ ДО «СШ №5» г. Улан-Удэ

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

| ПКГ  | Квалификационные уровни    | Должности, отнесенные к квалификационным уровням   | Должностной оклад с повышающим коэффициентом по квалификационному уровню, руб. |
|--|----------------------------|--|--|
| Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н) |                            |  |  |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта 2 уровня  | 1 квалификационный уровень | Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники   | 9252   |
|  | 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер -преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, хореограф | 9252   |
|  | 3 квалификационный уровень | Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, старший инструктор-методист, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту   | 9252   |



|  |                            |   |       |
|--|----------------------------|---|-------|
|  |                            | спорту  |       |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта 3 уровня  | 1 квалификационный уровень | Аналитик по виду спорта   | 10751 |
| Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)                              |                            |   |       |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 1 уровня   |                            | Вожатый, помощник воспитателя   | 8365  |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня   | 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель   | 8365  |
| ПКГ должностей педагогических работников   | 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре; старший вожатый  | 9252  |
|  | 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель  | 9252  |
|  | 3 квалификационный уровень | Воспитатель, методист, старший инструктор-методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | 9252  |
|  | 4 квалификационный уровень | Старший методист, старший воспитатель, тьютор   | 9252  |
| Оклады по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н) |                            |   |       |
| ПКГ "Общетраслевые должности служащих первого уровня"  | 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, кассир  | 8365  |
| ПКГ "Общетраслевые должности служащих второго уровня"  | 1 квалификационный уровень | Администратор, лаборант, инспектор по кадрам, Секретарь-руководителя  | 9252  |
|  | 2 квалификационный уровень | Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня,   | 9252  |



|   |                            |  |       |
|---|----------------------------|--|-------|
|   |                            | по которым устанавливается 2 внутри должностная категория,   |       |
| ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"   | 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, экономист, инженер-программист (программист), инженер, специалист по кадрам, инженер по ремонту | 10751 |
| ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" | 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения                 | 13558 |

Оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)

|   |                            |  |      |
|---|----------------------------|--|------|
| Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | Гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик территорий, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений | 8329 |
| Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин  | 8365 |

Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570)

|   |  |               |      |
|---|--|---------------|------|
| Должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена |  | Аккомпаниатор | 9252 |
|---|--|---------------|------|

Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526)

|   |                            |                    |       |
|---|----------------------------|--------------------|-------|
| ПКГ должностей врачей и провизоров  | 2 квалификационный уровень | Врачи -специалисты | 11190 |
| ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала служащих первого уровня» | 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 9252  |

Оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы



|  |  |  |       |
|--|--|--|-------|
|  |  | инструктор по плаванию   | 9252  |
|  |  | заведующий комнатой хранения<br>оружия   | 9252  |
|  |  | Специалист по охране труда,<br>специалист по закупкам, контрактный<br>управляющий, системный<br>администратор, дежурный<br>администратор, администратор баз<br>данных ГТО, специалист отдела<br>реализации комплекса "ГТО" | 10751 |



Приложение N 2  
к Положению об оплате труда  
МАУ ДО «СШ №5» г. Улан-Удэ

**НОРМАТИВ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРА ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО  
СПОРТСМЕНА НА ЭТАПАХ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ  
ПО ГРУППАМ ВИДОВ СПОРТА**

| Этап спортивной подготовки спортсменов | Спортивно-оздоровительный этап                        |                     | Начальной подготовки |     |            |     | Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации) |     |             |    | Совершенствование спортивного мастерства |    | Высшее спортивное мастерство |    |
|--|---|---------------------|----------------------|-----|------------|-----|---|-----|-------------|----|--|----|------------------------------|----|
|  |   |                     | до года              |     | свыше года |     | до 3 лет  |     | свыше 3 лет |    | без ограничений                          |    | без ограничений              |    |
| Продолжительность этапов (в годах)     | Норматив оплаты труда за подготовку одного спортсмена | группы видов спорта | I                    | II  | I          | II  | I   | II  | I           | II | I  | II | I                            | II |
|  |   |                     | %                    | 1,8 | 1,5        | 1,8 | 1,5   | 2,5 | 2,1         | 4  | 3  | 6  | 5                            | 10 |

Примечание:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и



включенные во Всероссийский реестр видов спорта.







**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ, ОСНОВНОМУ  
ПЕРСОНАЛУ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

| Категория персонала                     | Наименование должностей  |
|---|--|
| Административно-управленческий персонал | Директор, заместитель директора, главный бухгалтер, директор (начальник, заведующий) структурного подразделения  |
| Основной персонал                       | Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, инструктор-методист, инструктор по спорту, хореограф  |
| Вспомогательный персонал                | Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, вожатый, секретарь руководителя, бухгалтер, экономист, инженер-программист, заведующий хозяйством, делопроизводитель, заведующий складом, заведующий комнатой хранения оружия, специалист по кадрам, специалист по закупкам, контрактный управляющий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож(вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, дежурный администратор, медицинская сестра, младший воспитатель, воспитатель, кладовщик, заведующий комнатой хранения оружия, администратор баз данных ГТО, специалист отдела реализации комплекса "ГТО", инструктор по плаванию. |