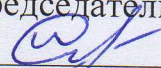



Введено в действие  
Приказом директора  
от 17.08. 2018 г  
№ 80

Рассмотрено  
на общем собрании работников  
протокол от 17.08 2018 г  
№ 1

Согласовано:  
Председатель профкома  
 Ч.К.Садыкова



Утверждаю:  
Директор МАУДО «ДЮСШ-10»  
 О.В.Зайнеева

## ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПЛАТАХ И НАДБАВКАХ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.
- 1.2. Установление стимулирующих выплат производится приказом директора на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат.
- 1.3. Система стимулирующих и компенсационных выплат работникам МАУ ДО «ДЮСШ-10» (далее - Школа) включает в себя следующее:
  - а) установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за интенсивность и высокие результаты работы;
  - б) установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
  - в) установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж работы по профилю;
  - г) установление работникам стимулирующих надбавок к окладу за качество выполнения работ;
  - д) установление работникам премиальных и иных поощрительных выплат за выполненную работу;
  - е) установление работникам почетных званий, государственных наград;
  - ж) единовременное денежное поощрение.
- 1.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:
  - а) выплаты за специфику деятельности;
  - б) выплаты за высокие результаты работы;

- г) выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
- д) выплаты за управление структурным подразделением;
- е) выплаты за наличие государственных наград, почетных званий, спортивных званий.

## **2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

2.2. В Школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Стимулирующая надбавка к должностному окладу, ставке заработной плате за квалификационную категорию. Устанавливается с целью стимулирования педагогических и руководящих работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры стимулирующей надбавки профессионально-квалификационной группы работников второго уровня/ группа 2:

13 % - при наличии высшей квалификационной категории;

11 % - при наличии первой квалификационной категории.

Размеры стимулирующей надбавки профессионально-квалификационной группы работников третьего уровня/ группа 3:

15,5 % - при наличии высшей квалификационной категории;

12 % - при наличии первой квалификационной категории.

- Стимулирующая надбавка к окладу за стаж работы по профилю. Устанавливается по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю

Размеры стимулирующей надбавки за стаж работы по профилю:

3 % - стажевая группа от 2 до 6 лет;

4,5 % - стажевая группа от 6 до 10 лет

5,5 % - стажевая группа от 10 до 15 лет

6,5 % - стажевая группа свыше 15 лет

Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам профессионально-квалификационной группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности).

Размеры стимулирующей надбавки за стаж работы по должности (специальности):

при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет – 2,5 %,

при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет – 4 %,

при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет – 5 %,

при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет – 6 %.

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в школе, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

- Стимулирующая надбавка к окладу за качество выполняемых работ – устанавливается работникам по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности сотрудника.

Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников утверждаются директором школы по согласованию с управлением ФК и С Исполнительного комитета г.Наб.Челны. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности сотрудников и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед Школой.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами школы.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов эффективности деятельности работников:

- инструктор-методист (включая старшего) – 55 баллов;
- тренер-преподаватель (включая старшего) – 50 баллов;
- Премияльные и поощрительные выплаты – устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) по итогам работы. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов и иных выплат стимулирующего характера.

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты подразделяются на:

- выплату за специфику деятельности - предоставляются тренерам-преподавателям 2 и 3 уровня за работу с определенными категориями потребителей.

Размеры стимулирующей надбавки за специфику деятельности приведены в таблице 9 Положения НСРТ.

- выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса - устанавливаются предоставляются работникам первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников ФКиС первого уровня (группа 1) и работникам по профессиональным квалификационным группам должностей работников ФКиС второго, третьего и четвертого уровней (за исключением тренеров-преподавателей по спорту) за успешные выступления и достигнутые результаты спортсменами в официальных международных, всероссийских и республиканских соревнованиях с учетом выполнения индикаторов оценки эффективности деятельности работника.

Размеры стимулирующей надбавки за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса приведены в таблице 11 Положения НСОТ:.

- выплаты за подготовку высококвалифицированных спортсменов - устанавливаются тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированных спортсменов за результаты, полученные в соревнованиях. Размер вознаграждения устанавливается на основании выписки из протокола соревнований, с момента показанного спортсменом результата, в течение одного календарного года.

Размеры стимулирующей надбавки за подготовку высококвалифицированных спортсменов приведены в таблице 7 Положения НСОТ.

- Стимулирующая надбавка к должностному окладу, ставке заработной плате за сложность и напряженность работы – предоставляется работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и составляет 3 процента.
- Стимулирующая надбавка к должностному окладу, ставке заработной плате за наличие почетных званий, государственных наград - выплаты за наличие государственных наград (почетных званий) предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня, педагогических работников и руководителей структурных подразделений. Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) РТ составляет 6 процентов от нагрузки, государственных наград РФ – 7 процентов от нагрузки.

Установление размеров выплат за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания). Работникам, имеющим две и более государственные награды (почетных звания), выплата за наличие государственных наград (почетных званий) устанавливается по одной из государственных наград (почетных званий) по выбору работника учреждения.

Перечень спортивных званий, государственных наград, за наличие которых работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведены в таблице 4 приложения к Положению об условиях оплаты труда работников

образовательных организаций дополнительного образования Республики Татарстан.

- Единовременное денежное поощрение – устанавливается работникам за определенный период времени (месяц, квартал, год), в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и т.д.

Максимальным размером единовременное денежное поощрение не ограничено.

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. К выплатам компенсационного характера в школе относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается оплата труда в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в размере не менее 0,04 базового оклада (Постановлением КМ РТ от 10.03.2015 г №140).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

До устранения вредных и (опасных) условий труда, подтвержденных аттестацией или специальной оценкой условий труда работникам продолжают производить повышенную оплату труда.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются за каждый час работы в ночное время и оплачиваются в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В ДЮСШ-10 каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере – не ниже 20 % часовой базовой ставки (базового оклада).

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере, работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной

часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

3.4. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Пр. директор школы  
Ч.К.Савинова

МАУ ДО «ДОСЦ 10»  
О.В.Зависина

## О ДОПЛАТАХ И НАДБАВКАХ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности педагогического персонала на осуществлении учебного процесса, административно-управленческого, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала, а повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлены на повышение индивидуализации материальной мотивации каждого из работников, индивидуальность результатов и творческих достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Управления по реализации уставных целей.
- 1.2. Установление стимулирующих выплат производится приказом директора школы по согласованию прот. коллег комиссии по распределению стимулирующих выплат.
- 1.3. Система стимулирующих и компенсационных выплат работникам МАУ ДО «ДОСЦ 10» (далее - Школа) включает в себя следующие:
- а) установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за интенсивность и высокие результаты работы;
  - б) установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
  - в) установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж работы по профессии;
  - г) установление работникам стимулирующих надбавок к окладу за качество выполненной работы;
  - д) установление работникам премиальных и иных поощрительных выплат за выполненную работу;
  - е) установление работникам почетных званий, государственных наград;
  - ж) единовременное денежное поощрение.
- 1.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:
- а) выплаты за специфику деятельности;
  - б) выплаты за высокие результаты работы;