

«Утверждаю»

И.о.директора МБУ ДО СШ №3

 М.В. Васильев

Приказ № 144-О от 25.05.2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда по платным образовательным услугам,
оказываемым МБУ ДО СШ №3**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников МБУ ДО СШ №3 задействованных в оказании платных образовательных услуг» (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г «Об образовании в РФ»;
- Закона Российской Федерации от 07.02.1992 года № 2300-1 «О защите прав потребителей»;
- Постановления Правительства РФ от 15.09.2020 года № 1441 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг»;
- Постановления Администрации города Ростова-на-Дону № 900 от 12.08.2014 года «Об утверждении методики расчета тарифов на платные образовательные услуги, предоставляемые муниципальными образовательными учреждениями города Ростова-на-Дону»;
- Решения Ростовской-на-Дону городской Думы от 28.08.2012 № 318 «О принятии Положения «О порядке установления тарифов (цены, платы) на регулируемые услуги (работы, товары) муниципальных предприятий и учреждений города Ростова-на-Дону, а также юридических лиц, осуществляющих регулируемые виды деятельности»;
- Постановления от 28 сентября 2020 г. № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
- Лицензии на осуществление образовательной деятельности серия 61ЛО1 № 0003114 от 13.08.2015 года, регистрационный номер 5449;
- Устава МБУ ДО СШ № 3 (утв. Распоряжением Управления образования города Ростова-на-Дону от 16.02.2013 г. № УОР-5);
- Изменении в Устав МБУ ДО СШ № 3 (утв. Распоряжением Управления образования города Ростова-на-Дону от 17.07.2024 г. № УОР/17);
- Положения МБУ ДО СШ №3 «Об оказании платных образовательных услуг», в целях организации оказания платных образовательных услуг МБУ ДО СШ № 3, для удовлетворения спроса воспитанников и их родителей (законных представителей) на образовательные услуги, реализации целостности образования воспитанников.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников, обеспечивающих оказание платных образовательных услуг.

1.1. Положение разработано с целью поддержки работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ростова-на-Дону «Спортивная школа №3» (далее по тексту — МБУ ДО СШ № 3), их заинтересованности в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. Положение предусматривает доплату до минимального размера оплаты труда в случаях, когда заработная плата работников, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения), выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (МРОТ – 27 093,00 рублей).

1.3. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки;
- кадровое обеспечение и оплата труда работников;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.4. Основанием для выплаты заработной платы по трудовым договорам являются:

- заявление работника;
- приказ о приеме на работу (назначении на должность);
- данные табеля учета рабочего времени;

-другие документы, предусмотренные настоящим Положением и действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников МБУ ДО СШ №3 происходит за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБУ ДО СШ №3 в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления Постановлением от 1 февраля 2022 года N 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону» и настоящим Положением.

1.6. Средства, поступающие от оказания платных образовательных услуг, направляются на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные образовательные услуги.

1.7. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБУ ДО СШ №3 самостоятельно и фиксируется в данном Положении.

1.8. Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до принятия новой редакции.

2. Размеры должностных окладов работников

2.1. Работникам МБУ ДО СШ №3 устанавливаются должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей в соответствии с действующим законодательством.

2.2. Оклад устанавливается согласно постановлению от 1 февраля 2022 года N 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону». Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов:

№ п/ п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)	Количество штатных единиц
1	2	3	4
1	Тренер-преподаватель	15 669,00	2,70
2	Заместитель директора по Административно-хозяйственной части	26 897,00	0,17
3	Ведущий бухгалтер	9 254,00	0,17
4	Уборщик служебных помещений	5 175,00	0,17

2.3. Индивидуальный коэффициент устанавливается согласно положению. С учетом уровня квалификации, педагогического стажа работника, педагогическому работнику устанавливается повышающий коэффициент.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу. Критерии определения коэффициента педагогам	Размер баллов
---	---------------

1. за уровень образования:	
- среднее;	0,5
- высшее.	1
2. молодому специалисту:	1
3. за повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет в бюджетных и автономных учреждениях:	
- при выслуге 1-5 лет;	0,5
- при выслуге 5-10 лет;	0,5-1
- при выслуге 10 и выше.	1-1,5
4. за квалификационную категорию	
- высшая ;	1
- первая.	0,5

2.6. Оплата труда работников МБУ ДО СШ №3 за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется при наличии доходов от внебюджетной деятельности учреждения за данный период.

3. Нормы рабочего времени, нормы рабочей нагрузки

3.1. Нормы часов педагогической работы, либо продолжительность рабочего времени регулируется Гражданским кодексом Российской Федерации; Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 1 февраля 2022 года N 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону»

3.2. Норма часов рабочего времени административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала, участвующего в организации процесса платных образовательных услуг составляет 40 астрономических часов в неделю.

3.3. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.4. Продолжительность образовательной нагрузки, а также перерывы между ними предусматриваются с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПин), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.5. Объем учебной нагрузки для педагогов устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и др.

4. Выплаты стимулирующего характера для тренеров-преподавателей

4.1. Выплаты стимулирующего характера вводятся с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых платных образовательных услуг и росте квалификации.

4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- индивидуальный коэффициент почасовой оплаты труда от 1 до 3 от должностного оклада;
- премиальные выплаты.

4.3. Индивидуальный коэффициент педагогическим работникам устанавливается приказом директора на основании показателей критериев.

4.4. Премии относятся к выплатам стимулирующего характера и осуществляется по решению директора и оформляется приказом.

4.5. Работникам устанавливаются премии по итогам работы за месяц, квартал, год. Рассчитывается как % от оклада с учетом нагрузки по следующим критериям:

- сохранность контингента (наполняемость групп) – до 50%;
- отсутствие жалоб со стороны получателей услуг (позитивные отзывы) – до 50%;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей – до 50% ;
- инициативу,
- творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 50%;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – до 50%;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий – до 50%;
- соблюдение исполнительской дисциплины – до 50%;
- обеспечение сохранности государственного имущества и другое -до 50%.

5. Выплаты стимулирующего характера для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала.

5.1. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Заместитель директора по Административно-хозяйственной части; Ведущий бухгалтер; от 5 до 10 лет; от 10 до 15 лет; свыше 15 лет	 10 15 20

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

5.2. Работникам учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы в целях

поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей – до 50%; ;

- инициативу – до 50 %;

- творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 50%;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – до 50%;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий – до 50%;

- соблюдение исполнительской дисциплины -до 50%;

- обеспечение сохранности государственного имущества и другое -до 50%.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в денежном выражении.