

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа «Юниор»
Находкинского городского округа

СОГЛАСОВАНО
протоколом общего собрания
трудового коллектива
МАУ ДО СШ «Юниор» НГО
от 30.03.2026 № 2

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО СШ
«Юниор» НГО
_____ П.В. Палатин
«30» марта 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МАУ ДО СШ «Юниор» НГО

г. Находка
2026 год

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа «Юниор» Находкинского городского округа (далее – учреждение) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития физической культуры и спорта в Находкинском городском округе, создания условий для использования принципов «эффективного контракта» при установлении единых принципов системы оплаты труда физкультурно-спортивных учреждений в области физической культуры и спорта.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении:

система оплаты труда работников учреждения – совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера;

профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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 исходя из размера занимаемой ставки;

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (надбавки и доплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер надбавки к окладу в составе заработной платы;

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

выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;

иные выплаты - выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и порядке, предусмотренных федеральными законами, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, Приморского края, а также системой оплаты труда;

премия – представляет собой денежную сумму, выплачиваемую работнику в качестве поощрения за достижения в работе, и носит стимулирующий характер. Указанная выплата может быть системной, разовой, периодической и выплачивается обычно по итогам работы;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от количества обучающихся и количеству зданий (объектов), определяемая на основе объемных показателей деятельности учреждения;

социальные выплаты (материальная помощь) – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску, на профилактику заболеваний, социальные нужды;

фонд оплаты труда (далее - ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

фонд должностных окладов (далее - ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов.

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

основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения;

вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Другие понятия и определения, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, регулирующими сферу трудовых и бюджетных правоотношений.

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда с учётом категории работников, включая:

- размеры окладов (должностных окладов) в зависимости от профессиональной квалификационной группы либо группы по оплате труда руководителей;

- размеры и условия установления повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) отдельным категориям работников;

- порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов) указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению,

фиксированные размеры и условия установления повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), а также размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе системы премирования работников учреждения, устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением с учётом финансово-экономического положения учреждения.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

1.5.1. Оклада (должностного оклада).

1.5.2. Повышающего коэффициента за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждении к окладу по занимаемой должности.

1.5.3. Выплат компенсационного характера.

1.5.4. Стимулирующих выплат (выплачиваются с учётом финансово-экономического положения учреждения, исходя из экономии утверждённого фонда оплаты труда, формируемого за счёт всех источников финансирования).

Руководителям учреждений запрещается устанавливать (начислять) работникам стимулирующие выплаты, если это приведёт к образованию кредиторской задолженности по заработной плате и начислениям на выплаты по оплате труда учреждения.

1.6. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующей в данном учреждении системой оплаты труда.

1.7. При установлении настоящей системы оплаты труда в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения должны быть конкретизированы его должностные обязанности и условия оплаты труда, а также указаны показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения выплат стимулирующего характера (премиальных выплат по итогам работы) в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ).

1.8. Система оплаты труда работников учреждений должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ).

1.9. Руководитель учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

1.9.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по ПКГ на сумму повышающих коэффициентов. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад работника.

1.9.2. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника рекомендуется устанавливать с учётом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.12. Система оплаты труда в учреждениях регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Находкинского городского округа, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

1.13. Заработная плата (оплата труда) работников муниципальных учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с изменениями системы оплаты труда, предусмотренными настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до внесения настоящих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. В учреждении, действует нормативно-подушевое финансирование, в расчете на одного спортсмена фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой спортивной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам и утвержденного государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ).

2.2. ФОТ в учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в установленном порядке из бюджета Находкинского городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный

объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Учреждение обязано согласовывать с учредителем (курирующим отраслевым органом администрации Находкинского городского округа – управлением по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа) любое изменение структуры штатного расписания.

2.3.1. Штатное расписание, составленное по унифицированной форме Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», утверждается приказом руководителя организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, работников основного персонала, вспомогательного и административно-управленческого персонала и т.д.), получающих заработную плату из всех источников финансирования.

2.3.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора или гражданско-правового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Руководителями учреждений обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения, в том числе соответствующих категорий основного персонала.

2.5. Предусмотрены следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- коэффициент квалификации (за квалификационную категорию);
- коэффициент (надбавка) специфики работы (при совмещении должностей, устанавливается только по основной должности).

Размеры коэффициента специфики работы отдельных работников учреждения, устанавливается в сумме значений по следующим основаниям (таблица № 1).

Таблица № 1

| Водителям автобусов | Размер повышающего коэффициента |
|---|---------------------------------|
| Водителям автобусов вместимостью от 1 до 8 посадочных мест | 20% |
| Водителям, осуществляющим организованные перевозки групп детей автобусами вместимостью от 9 до 35 посадочных мест | 30% |

Размеры коэффициента квалификации тренеров-преподавателей, спортивных судей Центра ГТО и других специалистов в области физической культуры и спорта указаны в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры коэффициента квалификации тренеров-преподавателей, спортивных судей Центра ГТО и других специалистов в области физической культуры и спорта

| Уровень квалификации | Размер повышающего коэффициента |
|---|---------------------------------|
| высшая квалификационная категория | 30% |
| первая квалификационная категория | 20% |
| вторая квалификационная категория (при наличии) | 10% |

Повышающий коэффициент специфики работы учреждения устанавливается по следующим основаниям (таблица № 3):

Таблица № 3

Размеры коэффициента специфики работы

| Основной персонал | Размер повышающего коэффициента |
|--|---------------------------------|
| «Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого и второго уровня» | 50% |
| «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня» | 30% |

Размер повышающего коэффициента устанавливается только одному тренеру-преподавателю Учреждения, работающему только с группами спортивно-оздоровительного этапа по виду спорта, при условии наличия по данному виду спорта групп начальной подготовки и учебно-тренировочного этапа и составляет 25%.

Размер повышающего коэффициента за специфику работы с людьми с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении составляет 15% к окладу по ПКГ и устанавливается тренерам-преподавателям и специалистам, имеющим непосредственное отношение к организации работы с людьми ОВЗ.

3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (далее - гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

3.1.2. 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) (далее - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) в форме:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объема работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) доплаты за сверхурочную работу.

3.1.3. Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока и выплачиваются в порядке и размере установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент – 20 процентов;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и впервые вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка (Приказ Мин. труда РСФСР от 22.11.1990 № 2 (ред. от 11.07.1991, с изм. от 01.12.2015))

3.2. В соответствии с частью 2 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации фиксированные размеры, а также порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В соответствии с частью 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (часть 4 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Размеры, порядок и условия выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения в порядке, предусмотренном статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанных выплат определяются с учётом финансово-экономического положения учреждения (1.4. настоящего Положения).

3.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

4. Порядок расчета компенсационных выплаты за работу в особых условиях

4.1. Размер выплат за работу в особых условиях определяется учреждением в соответствии с действующим законодательством.

4.2. В каждом учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

4.2.1. Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

4.3. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

5. Порядок расчета доплат за дополнительный объем работы работников основного персонала

5.1. Размер доплат за дополнительный объем работы определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждом учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительный объем работы локальными нормативными актами, коллективным договором.

5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

5.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

5.3.1. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

5.3.2. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

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

6. Особенности оплаты труда работников осуществляющих реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки

6.1. Нормирования труда осуществляется по количеству обучающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за тренером-преподавателем («подушный» или «подушевой» метод) в соответствии с тарификационным списком (далее - тарификация).

6.2. Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации примерных дополнительных образовательных программ, проводить в соответствии с планом комплектования учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тарификацией работников, локальными нормативными актами учреждения.

6.3. Для правового, психолого-педагогического, научно-методического и медицинского обеспечения спортивной подготовки лиц, проходящих спортивную подготовку, учреждение, осуществляющее спортивную подготовку, может привлекать специалистов высших учебных заведений, других образовательных организаций, а также организаций, осуществляющих научную подготовку, на

условиях срочного трудового договора или гражданско-правового договора оказания услуг за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.4. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Находкинского городского округа.

7. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

7.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом руководителя учреждения.

С целью поощрения работников премия может быть выплачена:

- за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме внеплановых заданий;
- за решение вопросов отличающихся срочностью и большим объемом; - за выполнение особо важных и срочных заданий (работ).

7.1.1. На выплаты стимулирующего характера учреждению необходимо предусматривать средства в объеме не менее 30% фонда оплаты труда.

7.1.2. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения. При установлении выплат стимулирующего характера для работников учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

7.1.3. Критерии, показатели периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждения, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности учреждения.

7.1.4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютном значении.

7.1.5. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается, за исключением должностей, указанных в разделе 9. настоящего Положения.

7.1.6. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

7.1.7. Выплаты стимулирующего характера необходимо осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением

7.1.8. Необходимо устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортивного резерва, как обучающегося в данном учреждении, реализующее дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другую организацию

7.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится выплата за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнованиях.

7.2.1. Стимулирующие выплаты работникам, указанные в п. 7.2. рекомендуется устанавливать:

- тренерам-преподавателям (прежде всего первому тренеру-преподавателю), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;
- заместителям руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, непосредственно отвечавших за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;
- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

7.2.2. Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) приведены в таблице № 4. Приложение

Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортивного резерва предлагается устанавливать по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента, показанного спортсменом спортивного результата, или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного 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).

7.2.3. Если в период действия установленной стимулирующей выплаты окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

7.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится надбавка за специфику работы работников учреждения, которая устанавливается по следующим основаниям (таблица № 5):

Таблица № 5

Надбавка за специфику работы

| Профессиональная квалификационная группа | Размер надбавки |
|---|-----------------|
| «Общепромышленные профессии рабочих» | 45 % |
| дворник; | |
| сторож (вахтер); | |
| уборщик служебных помещений; | |
| электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | |
| «Общепромышленные должности служащих» | 45% |
| делопроизводитель; | |
| специалист по кадрам | 65 % |
| «Должности, не отнесенные к квалификационным уровням по ПКГ» | |
| рабочий по обслуживанию и ремонту здания; | 45 % |
| контрактный управляющий | 70 % |

Надбавки к окладам за специфику работы, выплачиваются из фонда надбавок и могут носить постоянный или временный характер и устанавливаются пропорционально должностного оклада.

7.4. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений, осуществляющим спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, приведены в таблице № 6. Приложение № 3 пункт 2

7.5. Выплаты за производительность и интенсивность труда производятся работниками в соответствии с достижениями показателями эффективности деятельности учреждения, приведены в Приложении № 3 пункт 1

7.6. К гарантированным выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за опыт и достижения работникам учреждений, имеющим государственные и ведомственные звания и награды (СССР, РСФСР, Российской Федерации). Размеры выплат приведены в таблице № 7. Приложение № 2 пункт 2

При наличии у работника нескольких оснований для выплаты к окладу (ставке заработной платы), установленные настоящей таблицей, выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

7.7. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет необходимо устанавливать в целях укрепления кадрового состава учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, сохранения преемственности тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) необходимо производить работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы приведены в таблице № 8. Приложение № 2 пункт 1

7.8. Стимулирующие выплаты специалистам и вспомогательному персоналу за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах от должностного оклада, приведены в приложение № 4 пункт 2

7.9. Премирование работников учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

7.9.1. Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.9.2. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании распорядительного акта учреждения (приказа руководителя). При этом в локальном нормативном акте учреждения (например, в Положении о материальном стимулировании) целесообразно устанавливать максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы и порядок определения размера премиальной выплаты по итогам работы: в процентах к окладу (должностному окладу); в абсолютном размере.

7.9.3. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, на текущий финансовый год.

7.10. Работникам могут выплачиваться единовременные премии к личным юбилейным датам, к праздникам Российской Федерации, к выходу на пенсию. Данное премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

7.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

7.12. Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности Учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда

8. Особенности оплаты и нормирования труда тренерско-педагогического состава

8.1. Для тренеров-преподавателей осуществляющих спортивную подготовку, необходимо учитывать, что в рабочее время, включается тренерско-педагогическая работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

8.1.1. Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-педагогической работы 18 часов в неделю.

8.1.2. За тренерско-педагогическую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерско-педагогической работы.

8.1.3. Объем тренерско-педагогической нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

8.1.4. Объем тренерско-педагогической нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.1.5. Объем тренерско-педагогической нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

8.1.6. При определении объема тренерско-педагогической нагрузки на следующий год (учебно-тренировочный период, спортивный сезон) необходимо сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

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

8.2. В расчет оплаты труда тренерско-педагогического состава включаются должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. При «подушевом» методе размер оплаты труда (Рот) производится по формуле:

$$\text{Рот} = \text{ОПКГ} \times [n_1 \times k_1 \times K_s + n_2 \times k_2 \times K_s + \dots + n_n \times k_n \times K_s] / 100$$

где,

ОПКГ - оклад по ПКГ должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения,

n_1, n_2, \dots, n_n - количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

k_1, k_2, \dots, k_n - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки,

K_s - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины).

8.3.1. Минимальное и максимальное количество обучающихся в одной группе и объем учебно-тренировочных занятий в группе устанавливается в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки и примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта.

8.3.2. Размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена приведены в таблице № 9.

Размеры расчетных нормативов
за подготовку одного спортсмена

| Этап спортивной подготовки | СО | НП | | Т(СС) | | ССМ |
|--|-------------|----------------|------------|-------------------------|---------------------------|-------------|
| | | До одного года | Свыше года | Начальной специализации | Углубленной специализации | |
| Период | Весь период | | | | | Весь период |
| Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена | 3 | 3 | 5 | 8 | 14 | 23 |

Сокращения, используемые в таблице № 5:

СО - спортивно-оздоровительный этап;

НП - этап начальной подготовки;

Т (СС) – учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации);

ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства.

8.3.3. Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) для этапа СО – 1,0.

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) для этапов НП, Т, ССМ (Ks) (кроме указанных ниже) - 1,0.

Для базовых видов спорта (кроме командных игровых) - 1,1.

Для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми- 0,9.

Для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми – 0,8.

Для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Приморском крае – от 0,8 до 0,5.

8.3.4. Уровень соревновательной конкуренции необходимо определять по одному или нескольким следующим показателям:

- отсутствие более двух лет Чемпионата (первенства) Приморского края по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

- в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

- в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня Приморского края не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

8.4. В зависимости от используемой в учреждении системы нормирования труда тренерско-педагогического состава также применяются нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за результативную подготовку спортсмена, приведенные в Таблице № 9.

Данные нормативы целесообразно применять либо при расчете оклада (должностного оклада) (при подушном методе расчета), либо при расчете стимулирующих надбавок и доплат.

8.5. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за результативную подготовку спортсмена необходимо устанавливать по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку спортсмена на официальных международных спортивных соревнованиях (Приложения № 3 пункт 4 таблица № 4) - до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными нормативными актами учреждения, осуществляющей спортивную подготовку.

8.5.1. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты необходимо соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами учреждения.

8.6. Тренерско-педагогическому составу устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы тренерско-педагогического состава за качество выполняемых работ, указанными в Приложении № 3 таблица № 10 пункт 3

8.7. Заработная плата работников учреждений (с учетом премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (с учетом премий и иных выплат стимулирующего характера) выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.».

9. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения

9.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения состоит из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Компенсационные и стимулирующие выплаты не образуют новый оклад.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения.

9.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем и рассчитывается по формуле:

$$ДОр = (ОПКГоп \times Ккр) + Нму ,$$

где:

ДОр - должностной оклад руководителя,

ОПКГоп – оклад по ПКГ работника основного персонала,

Ккр – коэффициент кратности,

Нму – надбавка масштаба управления.

Коэффициент кратности для спортивных школ = 2,4.

Коэффициент кратности для учреждения, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, в том числе по месту работы, месту жительства и месту отдыха = 2,3.

К работникам основного персонала в спортивной школе относится тренер-преподаватель.

К работникам основного персонала учреждения, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, в том числе по месту работы, месту жительства и месту отдыха относится инструктор по спорту.

Надбавка масштаба управления определяется в зависимости от численности обучающихся в учреждении и наличии в оперативном управлении учреждения двух и более зданий (помещений), в которых осуществляется учебно-тренировочный процесс или мероприятия в области физической культуры и спорта по месту работы, месту жительства и месту отдыха, находящихся в территориальной отдаленности друг от друга и наличие подразделений (таблица 11).

Таблица № 11

Надбавки масштаба управления руководителя

| Надбавка масштаба управления в зависимости от количества обучающихся | | | | | | |
|--|---|------------------------------------|--|------------------------------------|-----------------------|------------|
| № | Численность обучающихся по состоянию на начало календарного года, человек | Надбавка масштаба управления, руб. | Количество зданий (помещений), объектов, шт. | Надбавка масштаба управления, руб. | Наличие подразделений | |
| 1 | до 500 | 500 | 2 | 1 000 | 2 | 1 000 руб. |
| 2 | 501 - 800 | 1000 | 3-5 | 2 000 | | |
| 3 | от 801 | 1500 | Более 5 | 2 500 | 3 и более | 2 000 руб. |

Показатель численности обучающихся определяется по данным статистического отчета 5-ФК.

9.3. Совмещение руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером и другими руководителями в данном учреждении других должностей работников, не относящихся к должностям основного персонала, не допускается.

9.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 20% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

9.5. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается ежемесячная компенсационная выплата. Конкретный размер компенсационных выплат руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливаются в трудовом договоре.

9.6. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты к должностному окладу:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы в муниципальных и государственных учреждениях (выслугу лет);
- премии по итогам работы.

Оценку работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, создаваемая управлением по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа. Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждается приказом начальника управления по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа.

9.7. Размер стимулирующей выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, приведены в Приложении № 6 пункт 2.

9.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру исчисляются из установленного должностного оклада и в пределах выделенных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности.

9.9. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения не может быть выплачена стимулирующая выплата, премия в связи с окончанием учебно-тренировочного, финансового года в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;
- применения дисциплинарного взыскания;
- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;
- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов администрации Находкинского городского округа, управления по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа и несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

9.10. Предельный уровень выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования) заместителям руководителя, главному бухгалтеру и

руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается в размере не превышающем 80 % выплат стимулирующего характера руководителя учреждения.

9.11. Размер стимулирующей выплаты за стаж работы в муниципальных и государственных учреждениях (выслугу лет) руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру определяется в соответствии с имеющимся стажем работы в государственных и муниципальных учреждениях (организациях), в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления, согласно п. 7.5. настоящего Положения.

9.12. Заработная плата работника административно-управленческого персонала не должна превышать заработную плату руководителя учреждения.

9.13. К гарантированным выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за опыт и достижения работникам учреждений, имеющим государственные и ведомственные звания и награды (СССР, РСФСР, Российской Федерации). Размер выплаты устанавливается согласно п. 7.6 настоящего Положения.».

10. Начисление и выплата заработной платы

10.1. Заработная плата начисляется работникам учреждений в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

10.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы.

10.3. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

10.4. Заработная плата перечисляется работникам на указанный ими счет в банке.

10.5. Выплата заработной платы в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы работнику Учреждения осуществляется два раза в месяц: за первую половину отработанного месяца – 25 числа этого же месяца, за вторую – 10 числа следующего месяца (согласно ПВТР). День выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены отдельным категориям работников только в соответствии с федеральным законодательством.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

10.7. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

10.8. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы

выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Учреждение принимает положение об оплате труда работников учреждения, руководствуясь примерным Положением утвержденным постановлением администрации Находкинского городского округа от 14.08.2023 г. № 1497 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа», по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

11.2. Работники имеют право на социальные выплаты (материальную помощь) в пределах фонда экономии оплаты труда, учреждения.

11.2.1. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

11.2.2. Порядок и условия осуществления социальных выплат (материальной помощи) устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, в коллективных договорах с учетом мнения представительного органа работников.

11.2.3. Решение об оказании материальной помощи руководителям учреждений и её конкретных размерах принимает начальник управления по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа.

11.3. Руководитель учреждений:

11.3.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

11.3.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки:

- для работников учреждения - тарификационный список по форме согласно Приложению № 1 пункт 2 к настоящему Положению;

- для педагогических работников учреждения - тарификационный список по форме согласно Приложению № 1 пункт 3 к настоящему Положению.

11.3.2.1. Тарификационный список работников учреждения заполняется по всем профессиям рабочих и должностям служащих каждого структурного подразделения учреждения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

11.3.2.2. Вакантные профессии рабочих (должности служащих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются.

11.3.2.3. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства и (или) совмещения производится отдельно по каждой из должностей.

11.3.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

11.3.4. Несут ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.3.5. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно, в соответствии с действующим законодательством и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

Приложение № 1

К положению « Об оплате труда
работников МАУ ДО СШ «Юниор»
НГО» от 30.03.2026

1. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ОСНОВНЫХ РАБОТНИКОВ, ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ИНОГО ПЕРСОНАЛА

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размеры окладов (руб.) |
|---|---|------------------------|
| <u>Приказ</u> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных должностей работников образования" | | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| 2 квалификационный уровень | секретарь учебной части | 17238 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 2 квалификационный уровень | тренер-преподаватель | 22736 |
| <u>Приказ</u> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" | | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня | | |
| 2 квалификационный уровень | спортивный судья | 18021 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту | 18469 |
| 2 квалификационный уровень | инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф | 20485 |
| <u>Приказ</u> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов | | |

| | | |
|---|--|-------|
| и служащих" | | |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель; кассир | 15445 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | администратор; лаборант; техник; техник-программист | 16214 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 19594 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; экономист; юристконсульт | 18552 |
| <u>Приказ</u> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих" | | |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-сантехник; рабочий зеленого хозяйства | 15445 |
| 2 квалификационный уровень | водитель льдуборочного комбайна | 18552 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | водитель автомобиля | 16214 |
| <u>Приказ</u> Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда" | | |
| 6 уровень квалификации | специалист по охране труда | 19594 |
| <u>Приказ</u> Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.10.2021 N 709н "Об утверждении профессионального стандарта "Механик по | | |

| | | |
|---|--|-------|
| холодильной и вентиляционной технике" | | |
| 2/3 уровень квалификации | машинист холодильных установок | 18552 |
| Должности, не отнесенные к квалификационным уровням по ПКГ | | |
| <u>Постановление</u> Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1" | | |
| 3 разряд | рабочий по обслуживанию и ремонту здания | 16057 |
| <u>Постановление</u> Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 18.09.1984 N 272/17-70 "Об утверждении разделов: "Газовое хозяйство городов, поселков и населенных пунктов", "Водопроводно-канализационное хозяйство", "Зеленое хозяйство", "Фотоработы" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 69" | | |
| 3 разряд | оператор хлораторной установки | 16057 |
| <u>Приказ</u> Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок" | | |
| 6 уровень квалификации | специалист по закупкам; контрактный управляющий | 19594 |
| <u>Приказ</u> Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 N 49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности" | | |
| 5 уровень квалификации | специалист по административно-хозяйственному обеспечению | 18552 |

2. Форма тарификационного списка для работников учреждения

ФОРМ
А

Приложение № 1 пункт 2

к Примерному положению «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и делам молодежи администрации Находкинского городского округа», утвержденному постановлением администрации Находкинского городского округа от 14 августа 2023 № 1497

наименование учреждения (полное и сокращенное)

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

Дата утверждения

численность детей

на _____ год

количество групп

тренировочная нагрузка (часов)

| МРОТ | Наименование | № п/п | ФИО работника | Характер работы (основное, совместительство, совмещение) ¹ | Должность, специальность, профессия | Кол-во платных единиц | Оклад по ПКГ | Тарифная ставка (должностной оклад), руб. | Доплата за совмещение должностей | Повышающий коэффициент (специфики работы) ² | | Стимулирующие надбавки | | | | | | Доплата до МРОТ | Компенсационные надбавки | | | | Всего в месяц (без РК, ДВ) | Итого в месяц | Примечание | | |
|------|---|-------|--|---|-------------------------------------|-----------------------|--------------|---|----------------------------------|--|---------|------------------------|---------|-----------|------|-----------------|---------|-----------------|--------------------------|------|---------|------|----------------------------|---------------|------------|----|------|
| | | | | | | | | | | % | руб. | выслуга лет | | категория | | почетное звание | | | вредность | | РК | | | | | ДВ | |
| | | | | | | | | | | | | % | руб. | % | руб. | % | руб. | | % | руб. | 20% | руб. | | | | % | руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 9=6*7 | 10 | 8 | 9 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | |
| | Административно-управленческий персонал | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Основной персонал* | 3 | Согласно тарификационного списка педагогического персонала | | тренер-преподаватель | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Вспомогательный | 4 | Фамилия Имя Отчество | основное | должность | 1 | 10100 | 10100 | x | 15 | 1515,00 | 15 | 1515,00 | | | | 3112,00 | | | 20 | 3248,40 | 330 | 4872,60 | 16242,00 | 24363,00 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|---|----------------------------|--|---------------------|-----|-----------|-------|----------|--|---|--|------------|--|--|---|-----------------|--|---|----|-----------------|--------|-----------------|-------------|--------------|
| персонал | 5 | Фамилия Имя Отчество | совмещени е | другая должность | x | x | x | 5 500 | | x | | x | | | x | x | | x | 20 | 1 100, 00 | 3 0 | 1 650,0 0 | 5 500,00 | 8 250,00 |
| | 6 | Фамилия Имя Отчество | совмести тельство (внутренн ее) | должность | 0,5 | 1010 0 | 5 050 | x | | | | 378,7 5 | | | | 2 692, 25 | | | 20 | 1 624, 20 | 3 0 | 2 436,3 0 | 8 121,00 | 12 181,50 |
| ИТОГО: | | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Выплаты стимулирующего характера (не менее 30%) _____

ИТОГО ФОТ со стимулирующими надбавками в месяц: _____

Директор _____

Главный бухгалтер _____

Работник, ответственный за кадровую работу _____

1. При совмещении должностей указывается размер доплаты за дополнительно порученную работу. На доплату за совмещение должностей начисляется только Районный коэффициент и Дальневосточная надбавка

2. Согласно Положению об оплате труда работников учреждения. При этом применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад.

* Тарификационный список педагогического персонала оформляется отдельно. Для физкультурно-спортивных организаций к основному персоналу относится инструктор по спорту. Указывается общей суммой по каждому столбцу (исключение столбцы 6 и 10).

** Округления допускаются только до трех символов после запятой.

Приложение № 2

К положению «Об оплате труда работников МАУ ДО СШ «Юниор» НГО» от 30.03.2026

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО (ПОСТОЯННОГО) ХАРАКТЕРА

1. Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

| Показатель | Размеры стимулирующей выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-----------------------------|---|
| Стаж работы от 1 до 5 лет | 5 |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 7,5 |
| Стаж работы от 10 до 15 лет | 10 |
| Стаж работы свыше 15 лет | 15 |

Таблица № 7

2. Размеры выплат за опыт и достижения работникам учреждений, имеющих государственные и ведомственные звания и награды

| Наименование выплаты | Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|--|--|
| За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» | 15% |
| За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» | 10% |
| За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» | 5% |
| Наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук) | 5% |
| Другие ведомственные награды и звания | 5% |

Приложение № 3

К положению « Об оплате труда работников
МАУ ДО СШ «Юниор» НГО» от
30.03.2026

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ТРЕНЕРСКО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ

1. Целевые показатели, применяемые для установления стимулирующих выплат за **производительность и интенсивность труда** тренера-преподавателя:

| № п/п | Критерии оценки работы тренерского состава | Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада) | Периодичность |
|-------|--|--|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы тренера со стороны сотрудников, учреждения, занимающихся, родителей (законных представителей) | 15% | раз в полугодие |
| 2. | Сохранность имущества и товароматериальных ценностей Учреждения | 15% | раз в год |
| 3. | За выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| 4. | Общественная деятельность | 20% | раз в месяц, раз в квартал |
| 5. | За личное участие и (или) подготовку спортивных и физкультурных мероприятий | 20% | по факту |
| 6. | За личное участие и (или) подготовку просветительско-воспитательных мероприятий | 15% | по факту |
| 7. | За организацию эффективного и качественного взаимодействия с родителями обучающихся | 15% | раз в месяц |
| 8. | За своевременное, качественное, полное и эффективное ведение электронного журнала | 10% | раз в месяц |
| 9. | За участие в мероприятиях «ВФСК ГТО» | 10 % | по факту |
| 10. | За своевременность и полноту выполняемых обязанностей | 5% | раз в месяц, раз в квартал |
| 11 | За соответствие качества выполняемой работы трудовым (должностным) обязанностям | 10 % | раз в месяц, раз в квартал |

Таблица №6

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренера-преподавателя:

| № п/п | Показатель | Критерии оценки работы тренерского состава | Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада) |
|-------|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выполнение программ спортивной подготовки | доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы – не менее 70 % | 30 % раз в год |
| 2. | Качество спортивной подготовки | доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание) – не менее 60 % | 30 % раз в год |
| 3. | Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов | 1 место | 40 % раз в месяц |
| | | 2 место | 35 % раз в месяц |
| | | 3 место | 30 % раз в месяц |
| 4. | Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъектов Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации | 1 место | 35 % раз в месяц |
| | | 2 место | 30 % раз в месяц |
| | | 3 место | 25 % раз в месяц |
| 5. | Победы на официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней | 1 место | 25 % раз в месяц |
| | | 2 место | 20 % раз в месяц |
| | | 3 место | 15 % раз в месяц |

Таблица № 10

3. Целевые показатели, применяемые для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ тренера-преподавателя

| № п/п | Критерии оценки работы тренерско-педагогического состава за качество выполняемых работ | Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада) |
|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Критерии оценки работы тренерско-педагогического состава учреждений, осуществляющих спортивную подготовку | | |
| На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки | | |
| 1.1. | Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе) | 10 раз в год |
| 1.2. | Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности обучающихся (не менее чем у 80 % обучающихся в группе) | 10 раз в год |
| 1.3. | Выполнение обучающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % обучающихся в группе) | 10 раз в год |
| На учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) | | |
| 1.4. | Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 80% из числа обучающихся в группе) | 10 раз в год |
| 1.5. | Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности обучающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80 % обучающихся в группе) | 10 раз в год |
| 1.6. | Результаты участия обучающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) | 20 раз в год |
| 1.7. | Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена) | 20 по факту |
| 1.8. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за каждого спортсмена) | 5 по факту |
| 1.9. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | 50 по факту |
| 1.10. | Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств) | 10 раз в год |
| 1.11. | Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80% зачисленных на этап подготовки) | 20 раз в год |
| 1.12. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие) | 20 по факту |
| 1.13. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) | 50 по факту |

Таблица №4

4. Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)

| № п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учета занятого места | Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от размера ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды) | Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) | |
|---|---|--|--|---|-----------------------------------|
| | | | | педагогическим работникам | руководителям и иным специалистам |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования | | | | | |
| 1.1. | Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира | 1 | 16 | 4 | 4 |
| | | 2-3 | 14 | 3 | 3 |
| | | 4-6 | 12 | 2 | 2 |
| | | участие | 10 | 1 | 1 |
| 1.2. | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы | 1 | 12 | 4 | 4 |
| | | 2-3 | 8 | 3 | 3 |
| | | 4-6 | 6 | 2 | 2 |
| | | участие | 4 | 1 | 1 |
| 1.3. | Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира | 1 | 10 | 4 | 4 |
| | | 2-3 | 8 | 3 | 3 |
| | | 4-6 | 6 | 2 | 2 |
| | | участие | 4 | 1 | 1 |
| 1.4. | Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | 1 | 8 | 4 | 4 |
| | | 2-3 | 6 | 3 | 3 |
| | | 4-6 | 4 | 2 | 2 |
| | | участие | 2 | 1 | 1 |
| 1.5. | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | 3 | 2 | 2 |
| | | 2-3 | 2 | 1 | 1 |
| | | 4-6 | 1 | 0,5 | 0,5 |
| | | участие | - | - | - |
| 2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно | | | | | |
| 2.1. | Чемпионат России, Кубок | 1 | 10 | 5 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---------|----|---|---|
| | России (сумма этапов или финал) | 2-3 | 8 | 4 | 4 |
| | | 4-6 | 6 | 3 | 3 |
| | | участие | 4 | 2 | 2 |
| 2.2. | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | 8 | 4 | 4 |
| | | 2-3 | 6 | 3 | 3 |
| | | 4-6 | 4 | 2 | 2 |
| | | участие | 2 | 1 | 1 |
| 2.3. | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки, младшие юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | 6 | 3 | 3 |
| | | 2-3 | 4 | 2 | 2 |
| | | 4-6 | 2 | 1 | 1 |
| | | участие | - | - | - |
| 2.4. | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | 3 | 2 | 2 |
| | | 2-3 | 2 | 1 | 1 |
| | | 4-6 | - | - | - |
| | | участие | - | - | - |
| 3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов | | | | | |
| 3.1. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России | 1 | 10 | 5 | 5 |
| | | 2-3 | 8 | 4 | 4 |
| | | 4-6 | 6 | 3 | 3 |
| | | участие | 4 | 2 | 2 |
| 3.2. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | 8 | 4 | 4 |
| | | 2-3 | 6 | 3 | 3 |
| | | 4-6 | 4 | 2 | 2 |
| | | участие | 2 | - | - |
| 3.3. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | 3 | 3 | 3 |
| | | 2-3 | 2 | 2 | 2 |
| | | 4-6 | - | - | - |
| | | участие | - | - | - |
| 3.4. | За подготовку команды (членов команды), | 1 | 3 | 3 | 3 |
| | | 2-3 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | |
|--|--|---------|---|---|---|
| | занявших места на прочих межрегиональ- ных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 4-6 | - | - | - |
| | | участие | - | - | - |

Приложение № 4

К положению « Об оплате труда
работников МАУ ДО СШ «Юниор»
НГО от 30.03.2026

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ВЫЛАЧИВАЕМЫЕ ИНОМУ ПЕРСОНАЛУ

1. Работникам устанавливаются выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу:

1.1. **Вахтёру** устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты | Периодичность выплаты |
|-------------------------------|--|----------------|-------------------------------|
| За качество выполняемых работ | - за качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации, связанные с охраной объекта, применение экстренных мер по нормализации ситуации; | 20% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за высокий уровень этики общения и культуры поведения с участниками учебно-тренировочного процесса, отсутствие жалоб и замечаний; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - контроль за вносимыми в учреждение крупногабаритными вещами, наличие записей в сменном журнале учета посетителей в соответствии с требованиями безопасности; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за сохранность имущества и товароматериальных ценностей Учреждения; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за участие в общественной деятельности. | 15% | раз в месяц, раз в квартал |

1.2. **Сторожу** устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты | Периодичность выплаты |
|-------------------------------|--|----------------|-------------------------------|
| За качество выполняемых работ | - за качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации, | 20% | раз в месяц, раз в квартал |

| | | | |
|-------|--|-----|-------------------------------|
| работ | связанные с охраной объекта, применение экстренных мер по нормализации ситуации; | | |
| | - за высокий уровень этики общения и культуры поведения с участниками учебно-тренировочного процесса, отсутствие жалоб и замечаний; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - контроль за вносимыми в учреждение крупногабаритными вещами, наличие записей в сменном журнале учета посетителей в соответствии с требованиями безопасности; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за сохранность имущества и товароматериальных ценностей Учреждения; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за участие в общественной деятельности. | 15% | раз в месяц, раз в квартал |

1.3. Рабочему по обслуживанию и ремонту зданий, дворнику устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты | Периодичность выплаты |
|-------------------------------|---|----------------|-------------------------------|
| За качество выполняемых работ | - за оперативное реагирование на нештатные ситуации; | 20% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за высокий уровень этики общения и культуры поведения с участниками учебно-тренировочного процесса, отсутствие жалоб и замечаний; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за работу в неблагоприятных погодных условиях; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за участие в проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройство территории, подготовку к новому учебному году; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за сохранность имущества и товароматериальных ценностей Учреждения; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за участие в общественной деятельности. | 15% | раз в месяц, раз в квартал |

1.4. Уборщику служебных помещений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты | Периодичность выплаты |
|----------------------|---|----------------|-----------------------|
| За качество | - соблюдение санитарно-эпидемиологическо- | 20% | раз в месяц, |

| | | | |
|-------------------|---|-----|-------------------------------|
| выполняемых работ | го режима, отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений; | | раз в квартал |
| | - за высокий уровень этики общения и культуры поведения с участниками учебно-тренировочного процесса, отсутствие жалоб и замечаний; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за участие в проведении ремонтных работ в учреждении, подготовку к новому учебному году; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за сохранность имущества и товароматериальных ценностей Учреждения | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за участие в общественной деятельности. | 15% | раз в месяц, раз в квартал |

1.5. Специалисту по кадрам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты | Периодичность выплаты |
|-------------------------------|---|----------------|-------------------------------|
| За качество выполняемых работ | - отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов; | 20% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за высокий уровень формирования личных дел работников, обеспечение их сохранности и целесообразного использования; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по кадрам; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за создание и эффективное использование электронного банка данных, необходимого для качественного ведения кадровой работы; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за подготовку комплектов наградных документов; | 15% | по факту |
| | - за организацию и ведение воинского учета; | 20% | раз в полугодие |
| | - за участие в общественной деятельности | 15 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за качественное выполнение отдельных поручений и заданий директора Учреждения, вышестоящих органов управления | 10 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за целенаправленное, самомотивированное и самоинициированное, систематическое повышение профессиональной компетентности, основанное на участии в вебинарах, семинарах; очном, заочном и дистанционном обучении. | 30% | раз в год |

1.6. Делопроизводителю устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах к должностному окладу:

| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты | Периодичность выплаты |
|-------------------------------|--|----------------|-------------------------------|
| За качество выполняемых работ | - за ведение архива | 50% | раз в год |
| | - за высокий уровень владения организаторскими, диспетчерскими, консалтинговыми и коммуникационными компетенциями, от которых напрямую зависят престиж и успешная деятельность учреждения; | 20% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за качественное выполнение отдельных поручений и заданий директора, вышестоящих органов управления; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за высокий уровень межведомственных взаимодействий, направленных на организацию качественной деятельности учреждения, осуществление эффективной координации; | 15% | раз в год |
| | - за качественную организацию электронного документооборота: создание и поддержание в актуальном состоянии электронных баз данных; | 20% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за целенаправленное, самомотивированное и самоиницированное, систематическое повышение профессиональной компетентности, основанное на участии в вебинарах, семинарах; очном, заочном и дистанционном обучении; | 30 % | раз в год |
| | - за оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства | 15 % | раз в месяц, раз в квартал |

1.7. Электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты | Периодичность выплаты |
|-------------------------------|--|----------------|-------------------------------|
| За качество выполняемых работ | - за качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации, связанных с устранением аварийных ситуаций; | 20% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, безаварийной работы объектов; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за сохранность имущества и товароматериальных ценностей Учреждения; | 15% | раз в месяц, |

| | | | |
|--|--|-----|-------------------------------|
| | | | раз в квартал |
| | - за предупреждение внештатных ситуаций путём планово-предупредительных осмотров и ремонтов электрооборудования и электрических сетей; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за участие в общественной деятельности. | 15% | раз в месяц, раз в квартал |

1.8. Контрактному управляющему устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты | Периодичность выплаты |
|-------------------------------|--|----------------|-------------------------------|
| За качество выполняемых работ | - за качественную и эффективную работу по разработке плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок и размещение в единой информационной системе; | 15 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за качественную и эффективную работу по разработке плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график и размещение в единой информационной системе; | 20 % | раз в год |
| | - за качественную и эффективную работу по организации закупок и подготовку документов и размещение в единой информационной системе, информационных сайтах; | 20 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством; | 15 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - ведение реестра поставщиков и поддержание контактов с ними; | 15 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе | 15 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за целенаправленное, самомотивированное и самоиницированное, систематическое повышение профессиональной компетентности, основанное на участии в вебинарах, семинарах; очном, заочном и дистанционном обучении. | 30 % | раз в год |

1.9. Инструктору-методисту физкультурно-спортивной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты | Периодичность выплаты |
|-------------------------------|---|----------------|-------------------------------|
| За качество выполняемых работ | - за высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам руководителя учреждения, его заместителей); | 30 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы со стороны сотрудников учреждения, обучающихся, родителей (законных представителей), других учреждений и организаций, сотрудничающих с учреждением; | 25 % | раз в полгода |
| | - за высокое качество организации консультационной работы с тренерами; | 15 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за методическое сопровождение аттестующихся тренеров-преподавателей; | 20 % | по факту |
| | - за организацию мониторинга индивидуальных достижений тренеров-преподавателей и их воспитанников; | 20 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за участие в подготовке и проведение физкультурно-спортивных мероприятий; | 20 % | по факту |
| | - за участие в общественной деятельности | 15 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за качественное выполнение отдельных поручений и заданий директора Учреждения, вышестоящих органов управления | 10 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за целенаправленное, самомотивированное и самоинициированное, систематическое повышение профессиональной компетентности, основанное на участии в вебинарах, семинарах; очном, заочном и дистанционном обучении. | 30 % | по факту |
| | - за качественное составление ежемесячного контент-плана для работы в госпабликах Учреждения | 20 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за качественную подготовку фото и видеоматериалов для использования в работе с госпабликами Учреждения | 30 % | раз в месяц, раз в квартал |

| | | | |
|--|---|------|-------------------------------|
| | - за создание собственного, оригинального, качественного и актуального контента для наполнения госпабликов Учреждения | 30 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за создание и поддержку качественной обратной связи с пользователями госпабликов Учреждения | 25 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за своевременную оперативную модерацию комментариев пользователей в госпабликах Учреждения | 25 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за своевременную оперативную модерацию комментариев пользователей в госпабликах Учреждения | 20 % | раз в месяц, раз в квартал |

Приложение № 5

К положению « Об оплате труда работников МАУ ДО СШ «Юниор» НГО» от 30.03.2026

ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

1. Целевые показатели, применяемые для установления стимулирующих выплат за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива:

| № п/п | Критерии эффективности | Размер стимулирующей выплаты в % от оклада; руб. | Периодичность |
|-------|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | За подготовку, участие и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения | 20% | по результатам проведения мероприятия |
| 2. | В связи с юбилейной датой учреждения | 100% | раз пять лет |
| 3. | В связи с профессиональными праздниками | 100% | раз в год |
| 4. | За выполнение особо важных и ответственных поручений | 15% | по результатам проведения мероприятия |
| 5. | В связи с юбилейной датой сотрудника | 10 000 руб. | по достижению 50, 55, 60, 65 и т.д. лет |
| 6. | Образцовое соблюдение трудовой дисциплины | 100 % | раз в год |
| 7. | По итогам работы за календарный год | 50 % | раз в год |
| 8. | Соблюдение норм профессиональной этики работника физкультурно-спортивного учреждения | 100 % | раз в год |
| 9. | Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного профессионального отношения к работе | 100 % | раз в год |
| 10. | За качественное ведение официального сайта Учреждения | 4000 руб. | раз в месяц |

Приложение № 6

К положению « Об оплате труда
работников МАУ ДО СШ «Юниор»
НГО» от 30.03.2026

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ВЫПЛАЧИВАЕМЫЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ

1. Заместителям директора по спортивной, административно-хозяйственной работе и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу:

1.1. ***Заместитель директора** устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты | Периодичность выплаты |
|-------------------------------|--|----------------|-------------------------------|
| За качество выполняемых работ | - за высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное ведение установленной документации, проведение диагностики, написание перспективных и календарных планов, характеристик на занимающихся и т.п.); | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за и сохранение контингента занимающихся; | 50% | раз в год |
| | - за своевременную сдачу статистических отчетов; | 50 % | по факту |
| | - за выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за участие в подготовке проведения физкультурно-спортивных мероприятий; | 15% | по факту |
| | - за высокий уровень организации и контроля учебно-тренировочного процесса; | 20% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за высокое качество организации консультационной работы с тренерами-преподавателями; | 15 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | -за качественное выполнение отдельных поручений и заданий директора Учреждения, вышестоящих органов управления; | 10% | раз в месяц, раз в квартал |

| | | | |
|-------------------------------------|--|------|-----------|
| | - за целенаправленное, самомотивированное и самоиницированное, систематическое повышение профессиональной компетентности, основанное на участии в вебинарах, семинарах; очном, заочном и дистанционном обучении; | 30% | раз в год |
| Особо важные и ответственные работы | - подготовка Учреждения к тренировочному периоду (спортивному сезону) (при отсутствии замечаний межведомственной комиссии); | 100% | раз в год |
| | - подготовка и проведение на высоком организационном уровне российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, смотров, конкурсов и т.п. | 100% | по факту |

1.2. ****Заместитель директора** устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты | Периодичность выплаты |
|-------------------------------|--|----------------|----------------------------|
| За качество выполняемых работ | - отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов; | 15% | раз в год |
| | - высокий уровень качества организации работ по антитеррористической, пожарной и электробезопасности; охране труда | 30 % | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении; | 100% | октябрь |
| | - за высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное предоставление документации, отчетности и т.п.); | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за участие в общественной деятельности; | 15% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за укрепление и сохранность материально-технической базы Учреждения; | 15% | раз в год |
| | - за выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности | 10% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за участие в подготовке проведения физкультурно-спортивных мероприятий; | 15% | по факту |
| | - за обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения Учреждения; | 20% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за целенаправленное, самомотивированное и | 30 % | раз в год |

| | | | |
|-------------------------------------|--|------|-----------|
| | самоиницированное, систематическое повышение профессиональной компетентности, основанное на участии в вебинарах, семинарах; очном, заочном и дистанционном обучении. | | |
| Особо важные и ответственные работы | - подготовка Учреждения к тренировочному периоду (спортивному сезону) (при отсутствии замечаний межведомственной комиссии) | 100% | раз в год |
| | - по устранению последствий аварий | 100% | по факту |

1.3. **Главному бухгалтеру** устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах от должностного оклада:

| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты | Периодичность выплаты |
|-------------------------------------|--|----------------|----------------------------|
| За качество выполняемых работ | - за своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, внедрение инновационных программ; | 50% | раз в год |
| | - за своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности; | 10% | раз в месяц, раз в квартал |
| | - за разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчётов; | 15% | раз в год |
| | - за отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов; | 20% | ежемесячно, ежеквартально |
| | - за отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности; | 15% | ежемесячно, ежеквартально |
| | - за целенаправленное, самомотивированное и самоиницированное, систематическое повышение профессиональной компетентности, основанное на участии в вебинарах, семинарах; очном, заочном и дистанционном обучении. | 30% | раз в год |
| Особо важные и ответственные работы | - подготовка Учреждения тренировочному периоду (спортивному сезону) (при отсутствии замечаний межведомственной комиссии) | 100% | раз в год |

Выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые заместителям директора:

* Заместитель директора работа связана с учебно-спортивной работой, воспитательной и спортивно-массовой работой

**Заместитель директора работа связана с административно-хозяйственной работой