



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО  
ПЛАВАНИЮ ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА»

693010, Сахалинская область, г. Южно-Сахалинск, Коммунистический пр., 3  
Тел./факс: 8 (4242) 22 79-67, E-mail: [swimmingschool65@mail.ru](mailto:swimmingschool65@mail.ru); WEB-сайт: <http://swimming-school.yuzhno-sakh.ru>

---

ПРИКАЗ

«15» 09 2023 г.

№ 240-н

О внесении изменения в Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по плаванию г. Южно-Сахалинска», утвержденное приказом от 31.08.2023 г. № 218-п

В целях стимулирования педагогических работников

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по плаванию города Южно-Сахалинска», утвержденное приказом МАУ ДО «СШ по плаванию г. Южно-Сахалинска» от 31.08.2023 г. № 218-п (далее – Положение) следующее изменение:

1.1. Приложение № 7 к Положению изложить в новой редакции согласно Приложению к настоящему приказу.

Директор

Е.И. Завязкина

Утверждено  
приказом МАУ ДО «СШ по плаванию  
г. Южно-Сахалинска»  
от 31.08.2023 № 218-п

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального автономного**  
**учреждения дополнительного образования**  
**«Спортивная школа по плаванию города «Южно-Сахалинска»**

## **Оглавление**

Раздел 1 Общие положения

Раздел 2 Установление должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов

Раздел 3 Особенности порядка и условий оплаты труда работников образования

Раздел 4 Выплаты компенсационного характера

Раздел 5 Выплаты стимулирующего характера

Раздел 6 Условия оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера

Раздел 7 Формирование фонда оплаты труда

## 1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по плаванию города Южно-Сахалинска» (далее - Положение), разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 (протокол № 11), и определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по плаванию города Южно-Сахалинска» (далее – Учреждение).

### 1.2. Основные термины и понятия:

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с положениями профессионального стандарта и/или квалификационными требованиями, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.5. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным профессиональными стандартами по должностям, а при отсутствии - Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.6. Условия оплаты труда работников Учреждений, в том числе установленный им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры являются обязательными для включения в трудовые договоры.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.8. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда, утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения.

## **2. Установление должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам Учреждения устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады (ставки заработной платы) работников физической культуры и спорта»;
- приложение № 2 «Должностные оклады работников образования (ставки заработной платы)»;
- приложение № 3 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей»;
- приложение № 4 «Должностные оклады медицинских работников»;
- приложение № 5 «Оклады профессий рабочих»;
- приложение № 10 «Должностные оклады руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения».

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю за ставку заработной платы, предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент образования;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы;
- коэффициент особенностей работы;
- коэффициент уровня управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на соответствующий повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы на повышающий коэффициент.

2.4.1. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности работы отдельных работников Учреждения и устанавливается в следующих размерах:

Тип Учреждения, вид работы	Категория работников	Должность	Размер повышающего коэффициента
Спортивная школа (работники Учреждения, осуществляющие деятельность и подготовку спортсменов на этапе совершенствования спортивного мастерства)	Работники образования (приложения № 2 к настоящему Положению)	Тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования (хореограф), инструктор-методист	0,15
Работники Учреждения, занимающиеся которых окончили спортивную подготовку на тренировочном этапе (ТГ-5), а также на этапах совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства <*>	Работники образования (приложения № 2 к настоящему Положению)	Тренер-преподаватель	0,30

<\*> - выплата повышающего коэффициента назначается тренерам-преподавателям, имеющим педагогическую нагрузку менее 18 часов, при наличии у такого тренера-преподавателя только групп этапа начальной подготовки.

2.4.2. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации в следующих размерах:

2.4.2.1 За квалификационную категорию работникам Учреждения, должности которых относятся к должностям работников физической культуры и спорта (приложение № 1 к настоящему Положению), работников образования (приложение № 2 к настоящему Положению), медицинских работников (приложение № 4 к настоящему Положению), в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
Высшая категория	0,35
Первая категория	0,20
Вторая категория	0,10

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работникам, занимающим должность, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

2.4.3. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего профессионального или высшего образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	0,20
Высшее образование	0,30

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании специалисту по кадрам Учреждения.

2.4.4. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ) устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта</b>		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень	инструктор по спорту	0,80



<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования</b>		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	0,80
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования (хореография)	0,85
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских работников</b>		
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	0,50
4 квалификационный уровень	Фельдшер	0,55
<b>Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>		
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»		0,65
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»		0,70
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		0,80
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		0,90
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		0,45
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		0,60

2.4.5. Повышающий коэффициент особенностей работы устанавливается в следующих размерах:

Категории работников	Размер повышающего коэффициента



Работники Учреждения, занимающие должность «тренер-преподаватель», педагог дополнительного образования («хореография»)	0,25
Работники Учреждения, занимающие должность «фельдшер»	0,15

2.4.6. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Начальник хозяйственного отдела	1,25

2.5. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, предусмотренных пунктом 2.4 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

### **3. Особенности порядка и условий оплаты труда работников образования**

3.1. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается инструкторам по физической культуре.

3.2. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпункте 3.1 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

3.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

3.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 3.1 настоящего раздела, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 3.3 настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

3.6. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за сверхурочную работу.

4.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

4.2. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной разделом 3 настоящего Положения ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической тренерской, педагогической работы.

4.3. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.5. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Повышенная оплата устанавливается в размере 40 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанных за час работы.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.7. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка, устанавливаемые федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области, начисляемые на всю сумму заработной платы.

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. Надбавка за профессиональное мастерство.

5.1.2. Надбавка молодым специалистам.

5.1.3. Надбавка за наставничество над молодыми специалистами.

5.1.4. Надбавка за результативную подготовку и (или) участие спортсмена (команды).

5.1.5. Надбавка за выслугу лет.

5.1.6. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.1.7. Надбавка за награждение ведомственными знаками отличия.

5.1.8. Премияльные выплаты в виде премии по итогам работы (за месяц, квартал).

5.1.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.1.10. Ежеквартальная премия по результатам оценки деятельности работника в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта.

5.2. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) работникам устанавливаются:

5.2.1. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (профессиональными стандартами) не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.

Показатель квалификации	Размер надбавки (% от оклада)
-------------------------	-------------------------------

2 разряд	20
3 разряд	30
4 разряд	40
5 разряд	45
6 разряд	50

5.2.1.1. Надбавка за профессиональное мастерство может уменьшаться или отменяться полностью в случаях:

- снижения качества выполняемых работ;
- невыполнение производственных заданий;
- признание результатов работы работника не соответствующими установленным требованиям;
- наличие фактов нарушения правил техники безопасности, правил технической эксплуатации инвентаря и оборудования, правил пожарной безопасности;
- наличие нарушений производственной и трудовой дисциплины.

Восстановление надбавки за профессиональное мастерство в прежнем размере, возможно не ранее 3 месяцев с момента её снижения или отмены, по представлению руководителя службы.

5.2.2. Молодым специалистам из числа работников, занимающим должности «инструктор по спорту», «инструктор-методист», «тренер-преподаватель», «педагог дополнительного образования (хореография) в целях привлечения и укрепления кадрового состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической тренерской, педагогической работы в размере 35 процентов.

5.2.2.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет включительно, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование (по направлению подготовки «физическая культура и спорт», «образование и педагогические науки»), работающие в Учреждении на должностях, указанных в подпункте 5.2.2 настоящего Положения.

5.2.2.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.2.2.3 и 5.2.2.4 настоящего Положения.

5.2.2.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.2.2.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

5.2.2.5. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.2.2.3 настоящего Положения.

5.2.3. Надбавка за наставничество устанавливается специалистам, оказывающим помощь молодым специалистам, по должностям, предусмотренным в подпункте 5.2.2.1 настоящего Положения, в целях их адаптации и приобретения профессиональных навыков, к должностному окладу с учетом объема фактической педагогической работы в размере 10 процентов.

5.2.3.1. К числу указанных в подпункте 5.2.3 настоящего Положения специалистов, ведущих наставничество, относятся работники Учреждения, работающие на должностях «тренер-преподаватель», «педагог дополнительного образования (хореография)», «инструктор по спорту», «инструктор-методист» и имеющие стаж работы по указанным должностям не менее 5 лет.

5.2.3.2. Надбавка устанавливается с даты издания приказа о закреплении за наставником молодого специалиста, но не более чем на один год.

5.2.4. Надбавка за результативную подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливается в соответствии с Порядком установления надбавки за результативную подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена (команды) (приложение № 6 к настоящему Положению).

5.2.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности «тренер-преподаватель», «педагог дополнительного образования (хореография)», «инструктор по спорту», «инструктор-методист» в порядке и на условиях согласно приложению № 9 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры повышающий коэффициент к должностному окладу (%)
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы.

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с подпунктом 5.2.2 настоящего Положения.

5.2.6. Работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников, которым предусмотрено установление надбавки в соответствии с подпунктом 5.2.5 настоящего Положения), устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки к окладу (должностному окладу) (ставке заработной платы) (%)
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в конкретном Учреждении.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы производится специалистом по кадрам Учреждения. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в конкретном Учреждении производится в календарном порядке.

5.2.7. Надбавка за награждение ведомственными знаками отличия устанавливается в следующих размерах:

Ведомственные знаки отличия	Размер надбавки к должностному окладу (%)
Почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	30
медаль Петра Лесгафта	30
медаль Николая Озерова	30
медаль Анатолия Тарасова	30
медаль Льва Яшина	30
нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»	30
Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации	20
Благодарность Министра спорта Российской Федерации	20
знак отличия Министерства спорта Российской Федерации «Почетный наставник»	20

Выплата устанавливается со дня награждения по представленным подтверждаемым документам. При наличии нескольких ведомственных наград устанавливается одна надбавка по наивысшему показателю.

5.2.8. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения по оценке результативности и качества работы на основании показателей премирования работников, после рассмотрения Комиссией по материальному стимулированию работников представлений руководителей служб (Приложение № 7, Приложение № 8).

Премирование педагогического состава по разделу «Реализация спортивной подготовки» Приложения № 7 производится на основании представленных в адрес инструктора-методиста Учреждения документов, подтверждающих выполнение требований по пунктам раздела, работниками Учреждения, занимающими должности «тренер-преподаватель», «педагог дополнительного образования (хореография)».

5.2.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается наиболее отличившимся работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, но не более одного раза в квартал, исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя Учреждения.

5.2.10. Ежеквартальная премия выплачивается по результатам оценки деятельности работника в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта за счет экономии фонда оплаты труда.



Основанием для выплаты ежеквартальной премии является эффективное участие в деятельности, связанной с реализацией и завершением мероприятий стратегических и муниципальных проектов города Южно-Сахалинска в качестве администратора проекта.

5.2.10.1. Статус администратора назначается протокольным поручением заседания Проектного комитета.

В случае, если организация проектной деятельности включена в должностные обязанности работника или цель проекта полностью соответствует одной или нескольким задачам структурного подразделения, в котором работает работник, ежеквартальная премия такому работнику не выплачивается.

5.2.10.2. Размер ежеквартальной премии рассчитывается Учреждением в соответствии с Методикой, представленной в Приложении № 11 к настоящему Положению.

5.2.10.2.1. Максимальный размер ежеквартальной премии составляет 1,5 должностного оклада.

5.2.10.3. В случае участия одного и того же работника в качестве администратора проекта в нескольких стратегических и муниципальных проектах расчет размера ежеквартальной премии определяется по каждому проекту в отдельности, но не более максимального размера премии, установленного подпунктом 5.2.10.2.1.

5.2.10.4. На основании представленных муниципальным казенным учреждением «Муниципальный центр цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска» расчетов размера ежеквартальной премии разрабатывается приказ директора Учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 5.2.1 - 5.2.3, 5.2.5 - 5.2.7 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом объема фактической педагогической работы (для работников образования).

Выплата стимулирующего характера, предусмотренная подпунктом 5.2.4 настоящего Положения, исчисляется исходя из ставки заработной платы, исчисленной без учета объема фактической педагогической работы (для работников образования).

5.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пп.5.2.8., 5.2.9., 5.2.10. выплачиваются при отсутствии у работника дисциплинарных взысканий (замечание, выговор).

5.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия их установления со ссылкой на настоящее Положение, регулирующие порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

## **6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера**

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

6.3. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру в зависимости от штатной численности Учреждения устанавливается к должностному окладу повышающий коэффициент масштаба управления в следующих размерах:

Наименование должности	Штатная численность Учреждения (ед.)	Размер повышающего коэффициента
Директор	от 50 и выше	0,20
Заместитель директора		0,10
Главный бухгалтер		0,05
Директор	менее 50	0,10
Заместитель директора		0,05

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

6.4. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя устанавливается повышающий коэффициент квалификации в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
Высшая категория	0,50
Первая категория	0,30
Вторая категория	0,20

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается руководителю Учреждения, заместителю руководителя, которому присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

6.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру к должностному окладу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются Департаментом по физической культуре и спорту администрации города Южно-Сахалинска (далее - Департамент).

6.6. Руководителю Учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливается надбавка за награждение ведомственными знаками отличия, предусмотренная подпунктом 5.2.7 настоящего Положения.

6.7. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал);
- премия за выполнение особо важных и сложных работ;
- единовременная выплата за высокие результаты работы.

6.7.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры премии руководителя Учреждения, порядок и критерии премирования руководителя Учреждения устанавливаются Департаментом.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал) выплачивается руководителю Учреждения при условии отсутствия дисциплинарного взыскания.

6.7.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается Департаментом по согласованию с курирующим вице-мэром города Южно-Сахалинска исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий и поручений Департамента по физической культуре и спорту администрации города Южно-Сахалинска;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

6.7.3. Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения по итогам независимой оценки качества.

6.8. Выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера, предусмотренные руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру, исчисляются из установленного должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени.

## **7. Формирование фонда оплаты труда**

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск», и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества профессий, должностей, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов) по каждой профессии,

должности, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

Перечень должностей работников, обеспечивающих непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

7.3. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения, за исключением работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, на выплату премий в соответствии с подпунктами 5.1.8 — 5.1.10, 6.7 настоящего Положения предусматриваются средства в расчете на год в размере 7 должностных окладов, ставок заработной платы.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, на выплату премий в соответствии с подпунктами 5.1.8 - 5.1.9 настоящего Положения предусматриваются средства в расчете на год в размере 5,8 должностных окладов, ставок заработной платы.

7.4. Планирование средств на выплаты по повышающим коэффициентам, на выплаты компенсационного характера, кроме предусмотренных подпунктом 4.1.3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, кроме предусмотренных подпунктами 5.1.8, 5.1.9, 6.7 настоящего Положения, производится исходя из фактического наличия оснований для их установления.

7.5. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

7.6. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения могут производиться выплаты социального характера, включая оказание материальной помощи.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи устанавливаются Положением о социальных выплатах работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по плаванию города Южно-Сахалинска».

7.7. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может производиться выплата единовременной премии по итогам работы Учреждения за год.

7.7.1. Единовременная премия по итогам работы Учреждения за год может выплачиваться работникам Учреждения за безупречную работу в течение года, при достижении задач, поставленных перед Учреждением.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам в декабре текущего финансового года за счет и в пределах неиспользованной части экономии фонда оплаты труда, сложившейся по итогам исполнения плана

финансово-хозяйственной деятельности за 12 месяцев текущего финансового года, на основании приказа директора Учреждения.

Размер единовременной премии по итогам года конкретному работнику определяется как произведение норматива и суммы начисленной заработной платы работника за 12 месяцев текущего финансового года, за исключением выплат, предусмотренных данным разделом.

Размер норматива определяется как частное суммы сложившейся экономии фонда оплаты труда в Учреждении в декабре текущего финансового года и суммы начисленной заработной платы в Учреждении за 12 месяцев текущего финансового года.

Выплата единовременной премии, производится при отсутствии дисциплинарных взысканий (замечание, выговор).

7.8. Выплата единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

Приложение № 1  
к Положению об оплате  
труда работников  
МАУ ДО «СШ по плаванию  
г. Южно-Сахалинска»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)  
РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Квалификационны еуровни	Наименование должности, требования к квалификации	должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	11594

Приложение № 2  
к Положению об оплате  
труда работников  
МАУ ДО «СШ по плаванию  
г. Южно-Сахалинска»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	12 239
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго уровня		
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист	12883
	Тренер-преподаватель	12883
	Педагог дополнительного образования (хореограф)	12883



Приложение № 3  
к Положению об оплате  
труда работников  
МАУ ДО «СШ по плаванию  
г. Южно-Сахалинска»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Дежурный (по залу, этажу, раздевальной, душевой)	9022
	Делопроизводитель	9022
	Кассир	9022
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор	10093
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	10950
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	11809
	Юрисконсульт	11809
3 квалификационный уровень	Бухгалтер I категории	13096
	Экономист I категории	13096
4 квалификационный уровень	Ведущий <*> инженер	16315

<\*> Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если на работника возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурных подразделений либо обязанности по координации и методическому

руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

Приложение № 4  
к Положению об оплате  
труда работников  
МАУ ДО «СШ по плаванию  
г. Южно-Сахалинска»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ  
МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Средний персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	10734
4 квалификационный уровень	Фельдшер	11809

Приложение № 5  
к Положению об оплате  
труда работников  
МАУ ДО «СШ по плаванию  
г. «Южно-Сахалинска»

ОКЛАДЫ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационные уровни	Наименование профессии	Оклад (руб.)
Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	8 000
	Гардеробщик	8 000
	Сторож	8 000
	Уборщик территории	8 000
Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Слесарь-сантехник 4 разряда	8 699
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда	8 699
	Аппаратчик химводоочистки 4 разряда	8 699
2 квалификационный уровень	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 6 разряда	9 257

Приложение № 6  
к Положению об оплате  
труда работников  
МАУ ДО «СШ по плаванию  
г. Южно-Сахалинска»

**ПОРЯДОК  
УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ  
И (ИЛИ) УЧАСТИЕ В ПОДГОТОВКЕ СПОРТСМЕНА (КОМАНДЫ)**

1. Надбавка за результативную подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена (команды) (далее - надбавка) устанавливается в размерах, предусмотренных пунктами 2, 3 настоящего Порядка, по должностям тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования (хореография).

2. Размеры надбавки тренер-преподавателям (включая старших), педагогам дополнительного образования (хореография) за результативную подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена приведены в таблице № 1 настоящего Порядка.

Таблица № 1

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Максимальный размер надбавки в % к базовому должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) <*>	
			Индивидуальные виды спорта	Командные виды спорт
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>				
1.1.	Олимпийские игры	1	до 100	до 200
		2	до 90	до 180
		3	до 80	до 160
		4	до 70	до 140
		5	до 60	до 120
		6	до 50	до 100
		участие	до 40	до 80
1.2.	Чемпионат Мира	1	до 80	до 160
		2	до 70	до 140
		3	до 60	до 120

		4	до 50	до 100
		5	до 40	до 80
		6	до 30	до 60
		участие	до 20	до 40
1.3.	Кубок Мира (сумма этапов или финал), Чемпионат Европы	1	до 75	до 150
		2	до 65	до 130
		3	до 55	до 110
		4	до 45	до 90
		5	до 35	до 70
		6	до 25	до 50
		участие	до 15	до 30
1.4.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	до 70	до 140
		2	до 60	до 120
		3	до 50	до 100
		4	до 40	до 80
		5	до 30	до 60
		6	до 20	до 40
		участие	до 10	до 20
1.5.	Первенство Мира	1	до 50	до 100
		2	до 40	до 80
		3	до 30	до 60
		4	до 25	до 50
		5	до 20	до 40
		6	до 15	до 30
1.6.	Первенство Европы, этапы Кубка Мира. Всемирная универсиада, Юношеские олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 45	до 90
		2	до 35	до 70
		3	до 25	до 50
		4	до 15	до 30
		5	до 10	до 20

		6	до 5	до 10
1.7.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 35	до 70
		2	до 30	до 60
		3	до 25	до 50
		4	до 20	до 40
		5	до 15	до 30
		6	до 10	до 20
<b>2. Официальные спортивные соревнования</b>				
2.1.	Чемпионат России	1	до 40	до 80
		2	до 30	до 60
		3	до 20	до 40
		4	до 15	до 30
		5	до 10	до 20
		6	до 5	до 10
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 35	до 70
		2	до 25	до 50
		3	до 15	до 30
		4	до 10	до 20
		5	до 8	до 15
		6	до 5	до 10
2.3.	Первенство России; Спартакиада молодежи (финал); Спартакиады учащихся России (финалы); Спартакиады спортивных школ (финалы)	1	до 25	до 50
		2	до 20	до 40
		3	до 15	до 30
		4	до 10	до 20
		5	до 8	до 15
		6	до 5	до 10
2.4.	Прочие межрегиональные и Всероссийские официальные спортивные соревнования среди взрослых	1	до 20	до 50
		2	до 15	до 30
		3	до 10	до 20



2.5.	Прочие межрегиональные и Всероссийские официальные спортивные соревнования (юноши и девушки, юниоры и юниорки) <*>	1	до 15	до 30
		2	до 10	до 20
		3	до 5	до 10

-----  
 <\*> Размер надбавки по должностям «педагог дополнительного образования (хореография)» устанавливается в объеме 50% от установленного размера надбавки тренерам-преподавателям спортсменов.

<\*> Надбавка назначается в случае участия 6 команд муниципальных образований, развивающих данный вид спорта, из них 4 команды иногородние.

<\*\*\*> Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству Мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

На официальных международных спортивных соревнованиях учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для официальных спортивных соревнований - включенных в спортивную сборную команду Сахалинской области.

4. Тренеру-преподавателю (включая старшего), педагогу дополнительного образования (хореография) по смежным видам спорта, тренеру по адаптивной физической культуре» (включая старшего) надбавка устанавливается при условии их непосредственного участия в учебно-тренировочном процессе не менее одного года до даты показания результата.

5. Надбавка тренеру-преподавателю (включая старшего), педагогу дополнительного образования (хореография), тренеру по адаптивной физической культуре» (включая старшего) устанавливается на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и по наивысшему статусу спортивных соревнований приказом руководителя Учреждения.

6. Срок действия надбавки:

- по официальным международным спортивным соревнованиям - до даты проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат) независимо от участия сборной команды Российской Федерации в указанных соревнованиях;

- по официальным спортивным соревнованиям - с даты показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года.

7. В случае если в период действия установленной надбавки спортсмен (команда) улучшил(а) спортивный результат, то надбавка тренерам-преподавателям (включая старшего), педагогам дополнительного образования (хореография), тренерам по адаптивной физической культуре (включая старшего) соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

8. Максимальный процент надбавки устанавливается в размере, указанном в таблицах № 1, 2 приложения № 6 к Положению.

Конкретный размер надбавки устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

9. Надбавка устанавливается в размере, указанном в пункте 8 приложения № 6 к Положению, при полностью отработанном месяце.

В случае если месяц отработан не полностью, размер надбавки определяется по следующей формуле:

$R_{нф}$  - размер надбавки при не полностью отработанном месяце;

$R_{нп}$  - размер надбавки, предусмотренный в таблицах № 1, 2 приложения № 6 к Положению;

$K_{п}$  - количество рабочих дней в месяце при 5-, 6-дневной рабочей неделе в соответствии с производственным календарем;

$K_{ф}$  - количество рабочих дней в месяце при 5-, 6-дневной рабочей неделе в соответствии с производственным календарем, приходящихся на отработанный в данном месяце период.

10. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Приложение  
к приказу МАУ ДО «СШ по  
плаванию г. Южно-Сахалинска»  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г. № \_\_

Приложение № 7  
к Положению об оплате  
труда работников  
МАУ ДО «СШ по плаванию  
г. Южно-Сахалинска»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников для определения размера премии по итогам работы за отчетный период (месяц\*)**

Показатели премирования	Критерии оценки		Размер пре- дложенн оклада (%)
Своевременное и качественное выполнение работ в соответствии с должностными обязанностями, до 30%	Качество выполнения, до 10%	Низкое (наличие замечаний к выполнению должностных обязанностей)	0
		Среднее (замечания имеются, но своевременно устраняются)	5
		Высокое (без замечаний)	10
	Своевременность выполнения поручений, оперативность труда, до 10%	Поручения выполнялись несвоевременно	0
		Поручения выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководства	5
		Поручения выполнялись в установленные сроки	10
	Организация труда, до 10%	Низкая (отсутствует способность организовывать и планировать свою работу)	0
		Средняя (не всегда своевременная организация и планирование своей работы)	5
		Высокая (хорошая организация и планирование своей работы, выполнение порученных заданий, рабочее время используется рационально)	10
Премия за выполнение особо важных и срочных работ (выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ и в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда) выплачивается не более одного раза в квартал)			30

Участие тренера в семинарах, конференциях, проведение открытых занятий, мастер-классов и т.п.	10
<b>Реализация дополнительных образовательных программ спортивной подготовки</b>	
<b>На этапе начальной подготовки</b>	
Сохранность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)*	20
<b>На тренировочном этапе</b>	
Сохранность состава занимающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе)*	20
Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)*	10
Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 100% занимающихся в группе)*	20
Включение спортсменов в кандидаты спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за каждого спортсмена)*	5
Выполнение занимающимися требований ЕВСК (Присвоение спортивного звания Мастер спорта России)***	20
Включение спортсменов в кандидаты спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)**	20
<b>На этапе совершенствования спортивного мастерства</b>	
Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)*	15
Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 70% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)*	20
Включение спортсменов в кандидаты спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за каждого спортсмена)*	5
Выполнение занимающимися требований ЕВСК (присвоение спортивного разряда Мастер спорта России) ***	20
Включение спортсменов в кандидаты спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)**	20
Передача спортсменов в организации Олимпийского резерва (за каждого спортсмена)***	20
<b>Реализация адаптированной дополнительной общеразвивающей программы по общей физической подготовке с элементами вида спорта «Плавание» (для лиц с интеллектуальными нарушениями)</b>	
Сохранность состава занимающихся, регулярность посещения ими учебных занятий	10

Стимулирующая выплата за работу с лицами, имеющими интеллектуальные нарушения (за каждую группу 42,5 процента)	в зависимости от количество групп согласно тарификации
<b>Реализация дополнительной общеразвивающей программы по общей физической подготовке с элементами вида спорта «Плавание», реализация дополнительной общеразвивающей программы по общей физической подготовке с элементами вида спорта «Художественная гимнастика»</b>	
Сохранность состава занимающихся, регулярность посещения ими учебных занятий	10
<b>Реализация муниципальной межотраслевой программы «Плавание для всех» в городском округе «Город Южно-Сахалинск»</b>	
Стимулирующая выплата за объёмные показатели	15
Сохранность состава занимающихся, регулярность посещения ими занятий	10

\* - устанавливается на квартал

\*\* - устанавливается на год с момента утверждения или с начала учебно-тренировочного года (соответственно сдвигая срок действия)

\*\*\* - выплачивается единовременно.

Наличие у тренера групп на разных этапах спортивной подготовки, предусматривает не суммирование процентов за одинаковый показатель на этапах, а назначение одного размера премии по наивысшему показателю.

По должностям «Педагог дополнительного образования (хореография) размер премии устанавливается по разделу «Реализация спортивной подготовки» в объеме 30 % от установленного размера премии тренерам групп, согласно критериям раздела (за исключением критерия «Сохранность состава занимающихся, регулярность посещения ими учебно- тренировочных занятий»).

Приложение № 8  
к Положению об оплате  
труда работников  
МАУ ДО «СШ по плаванию  
г. Южно-Сахалинска»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда работников  
для определения размера премии по итогам работы за отчетный  
период (месяц)**

Показатели премирования	Критерии оценки		Размер премии к должностному окладу (%)
Своевременное и качественное выполнение работ в соответствии с должностными обязанностями, до 60%	Качество выполнения, до 20%	Низкое (наличие замечаний к выполнению должностных обязанностей)	5
		Среднее (замечания имеются, но своевременно устраняются)	10
		Высокое (без замечаний)	20
	Своевременность выполнения поручений, оперативность труда, до 20%	Поручения выполнялись несвоевременно	5
		Поручения выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководства	10
		Поручения выполнялись в установленные сроки	20
	Организация труда, до 20%	Низкая (отсутствует способность четко организовывать и планировать свою работу)	0
		Средняя (не всегда четкая организация и планирование своей работы)	10
		Высокая (хорошая организация и планирование своей работы, выполнение	20

		порученных заданий, рабочее время используется рационально)	
Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей, до 30%	Выполнение непредвиденной дополнительной работы		10
	Выполнение непредвиденной дополнительной и трудоемкой работы		20
	Систематическое выполнение непредвиденной дополнительной и трудоемкой работы		30
Напряженность и сложность выполняемых работ, до 30%	По уровню сложности	Минимальной степени сложности	10
		Средней степени сложности	20
		Высокой степени сложности	30
Премия за выполнение особо важных и срочных работ (выплачивается работнику по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда (выплачивается не более одного раза в квартал)			50

\* - за исключением тренерского состава.





## ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается тренеру-преподавателю, педагогу дополнительного образования (хореография), инструктору-методисту (включая старшего), инструктору по физической культуре к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размерах, предусмотренных подпунктом 6.2.5 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Южно-Сахалинск», реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (далее - Положение).

2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической работы.

3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.

4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

7. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, оформленных в установленном законодательством порядке.

При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности, оформленных в установленном законодательством порядке, при утрате трудовой книжки, а также в случае наличия в ней неправильных или неточных записей исчисление стажа производится по представленным военному

билету, справкам архивных учреждений, выпискам из приказов и другим документам, подтверждающим указанный стаж.

8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

9. В стаж работы работников, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, необходимый для установления надбавки, засчитывается:

- время работы в учреждениях среднего профессионального образования спортивной направленности, школах высшего спортивного мастерства, специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва, детско-юношеских спортивных школах, детско-юношеских клубах физической подготовки, школах-интернатах спортивного профиля, образовательных учреждениях физкультурно-спортивной направленности на должностях, учреждениях физкультурно-спортивной направленности: тренер (включая старшего), тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту (включая старшего), хореограф (спортивной организации), руководитель кружка (секции), инструктор по спорту в области физической культуры, инструктор методист физкультурно-спортивной организации;

- время работы в спортивных обществах, спортивных клубах армии и флота, спортивных клубах предприятий и ВУЗов, профкомов предприятий на должностях: тренер, тренер-преподаватель (включая старшего), тренер-преподаватель по хореографии, инструктор по спорту;

- время работы в образовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования на должностях: учитель физической культуры, преподаватель физической культуры, инструктор по физической культуре, инструктор методист, тренер-преподаватель (включая старшего), педагог дополнительного образования (хореография);

- время работы в сборной команде России, СССР, команде мастеров по игровым видам спорта, высшей лиге по игровым видам спорта, I - II лиги по игровым видам спорта на должностях: тренер, тренер-преподаватель, инструктор-методист;

- время работы в исполнительных комитетах, краевых и областных, автономных областей и автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских Советах народных депутатов (Советов депутатов трудящихся), в органах государственной власти субъекта Российской Федерации и органах местного самоуправления на должностях руководителей, специалистов и служащих, в обязанности которых входило развитие физической культуры и спорта;

- время работы в спортивных федерациях, ассоциациях, союзах по видам спорта, добровольно-спортивных обществах и спортивных секциях ведомств на должностях: государственный тренер, тренер, инструктор, методист по спорту, специалист по спорту;

- время работы в училищах олимпийского резерва, школах высшего спортивного мастерства, специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва, детско-юношеских спортивных школах, детско-юношеских клубах физической подготовки, школах-интернатах спортивного профиля, спортивных обществах, спортивных клубах армии и флота, спортивных клубах предприятий и ВУЗов, профкомов предприятий на должностях: руководитель учреждения, заместитель руководителя по учебной (спортивной, учебно-спортивной) работе, руководитель структурного подразделения по учебной (спортивной, учебно-спортивной) работе, инструктор-методист (включая старшего), в том числе по адаптивной физической культуре, тренер, тренер-преподаватель (включая старшего), в том числе по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по спорту (включая старшего), методист (включая старшего).

10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

Приложение № 10  
к Положению об оплате  
труда работников  
МАУ ДО «СШ по плаванию  
г. Южно-Сахалинска»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ  
РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ,  
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
Директор	49361
Заместитель директора	41958
Главный бухгалтер	39490

**МЕТОДИКА  
РАСЧЕТА РАЗМЕРА ЕЖЕКВАРТАЛЬНОЙ ПРЕМИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С УЧАСТИЕМ В ПРОЕКТНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КАЧЕСТВЕ АДМИНИСТРАТОРА ПРОЕКТА**

Период оценки	В период оценивания не завершено мероприятие проекта	В период оценивания завершено мероприятие проекта			
Критерии оценки	Критерий качества реализации мероприятия проекта относительно утвержденных критериев успеха	Критерий достижения результатов мероприятия проекта относительно запланированных результатов	Критерий расхода финансовых средств на реализацию мероприятий проекта относительно запланированных средств	Критерий качества мероприятия проекта относительно утвержденных критериев успеха проекта	Критерий соблюдения срока завершения мероприятия проекта относительно утвержденных сроков
Параметры оценки	1. предоставление данных по проекту: - общее количество предоставления данных; - количество предоставления данных с нарушением установленного срока; - замечания по ведению карточек проекта в программе по управлению проектной деятельности; 2. общественная значимость мероприятия проекта: - наличие положительных отзывов в СМИ; - наличие положительных отзывов жителей в социальных сетях	1. значение планируемого показателя/индикатора мероприятия проекта; 2. значение фактически достигнутого показателя/индикатора мероприятия проекта	1. сумма запланированных финансовых средств на реализацию мероприятий проекта; 2. сумма фактически затраченных финансовых средств на реализацию мероприятий проекта	1. предоставление отчетов/данных по мероприятию проекта в установленные сроки; 2. общественная значимость мероприятия проекта: - наличие положительных отзывов в СМИ; - наличие положительных отзывов жителей в социальных сетях	1. планируемые сроки выполнения мероприятия проекта; 2. фактические сроки выполнения мероприятия проекта
Показатель оценки	коэффициент качества - $K_{\text{кач}}$	коэффициент результативности - $K_{\text{рез}}$	коэффициент финансовых затрат - $K_{\text{фз}}$	коэффициент качества - $K_{\text{кач}}$	коэффициент сроков - $K_{\text{ср}}$
КПЭ <sub>адм</sub> (оценка одного мероприятия)	$\text{КПЭ}_{\text{адм}} = K_{\text{кач}}$	1. $K_{\text{фз}} = 0$ (проект без финансовых затрат) $\text{КПЭ}_{\text{адм}} = K_{\text{рез}} \times 40\% + K_{\text{кач}} \times 20\% + K_{\text{ср}} \times 40\%$ 2. $K_{\text{фз}} > 0$ (проект с финансовыми затратами) $\text{КПЭ}_{\text{адм}} = K_{\text{рез}} \times 30\% + K_{\text{фз}} \times 30\% + K_{\text{кач}} \times 15\% + K_{\text{ср}} \times 25\%$			

		<p>3. Если выполнено несколько мероприятий:</p> $КПЭ_{адм} = (КПЭ_{адм1} + КПЭ_{адм2} + \dots + КПЭ_{адмN}) / N, \text{ где:}$ <p>N - количество мероприятий, выполненных за период оценивания;  КПЭ<sub>адмN</sub> - значение показателя, определяющего эффективность деятельности администратора, по итогам оценивания N-го выполненного мероприятия проекта</p>
Расчет показателя оценки	Приложение № 1 к настоящей Методике	Приложение № 2 к настоящей Методике
Расчет размера П <sub>доп</sub>	$П_{доп} = КПЭ_{адм} \times П_{макс},$ <p>где П<sub>доп</sub> - фактический размер ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности работника в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта  П<sub>макс</sub> - максимальный размер ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности работника в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта, установленный в размере, определенном подпунктом 6.2.10.2.1. Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Южно-Сахалинск», реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта.</p>	

Приложение № 1  
к Методике  
расчета размера  
ежеквартальной премии  
по результатам оценки  
деятельности работника  
в связи с участием  
в проектной деятельности  
в качестве администратора проекта

**РАСЧЕТ  
КОЭФФИЦИЕНТА КАЧЕСТВА  $K_{\text{кач}}$  ПО КРИТЕРИЮ КАЧЕСТВА  
РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОЕКТА ОТНОСИТЕЛЬНО УТВЕРЖДЕННЫХ  
КРИТЕРИЕВ УСПЕХА В СЛУЧАЕ, ЕСЛИ В ПЕРИОД ОЦЕНИВАНИЯ  
НЕ ЗАВЕРШЕНО МЕРОПРИЯТИЕ ПРОЕКТА**

$K_{\text{кач}}$		$КПЭ_{\text{адм}}$	
Описание	Допуск (%)	Описание	Допуск (%)
Большинство критериев успеха не достигнуто	$K_{\text{кач}} < 70$	Недостижение цели за период оценивания	$КПЭ_{\text{адм}} < 70$
Большинство критериев успеха достигнуто	$70 < K_{\text{кач}} < 100$	Неполное достижение цели за период оценивания	$70 < КПЭ_{\text{адм}} < 100$
Все критерии успеха достигнуты	$K_{\text{кач}} = 100$	Полное достижение цели за период оценивания	$КПЭ_{\text{адм}} = 100$
Все критерии успеха достигнуты, качество достигнутых результатов значительно превышает ожидаемый уровень	$100 < K_{\text{кач}} < 150$	Достижение целей выше ожидаемого уровня за период оценивания	$100 < КПЭ_{\text{адм}} < 150$

Приложение № 2  
к Методике расчета размера ежеквартальной премии  
по результатам оценки деятельности работника в  
связи с участием в проектной деятельности в  
качестве администратора проекта

**РАСЧЕТ  
КОЭФФИЦИЕНТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  $K_{рез}$ , КОЭФФИЦИЕНТА ФИНАНСОВЫХ ЗАТРАТ  $K_{фз}$ , КОЭФФИЦИЕНТА КАЧЕСТВА  $K_{кач}$ ,  
КОЭФФИЦИЕНТА СРОКОВ  $K_{ср}$  ПО КРИТЕРИЮ КАЧЕСТВА РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОЕКТА ОТНОСИТЕЛЬНО УТВЕРЖДЕННЫХ КРИТЕРИЕВ  
УСПЕХА В СЛУЧАЕ, ЕСЛИ В ПЕРИОД ОЦЕНИВАНИЯ ЗАВЕРШЕНО МЕРОПРИЯТИЕ ПРОЕКТА**

$K_{рез}$		$K_{фз}$			$K_{кач}$			$K_{ср}$			$КПЭ_{адм}$	
Описание	Допуск (%)	Описание	Допуск (крат.)	Значение	Описание	Допуск (%)	Значение	Описание	Допуск (%)	Значение	Описание	Допуск (%)
Большая часть результатов мероприятий проекта не достигнута	$K_{рез} < 70$	Значительно превышены финансовые затраты мероприятий проекта	$K_{фз} > 1,2$	0	Большинство критериев успеха мероприятий проекта не достигнуто	$K_{кач} < 70$	0	Мероприятия проекта завершены с опозданием по срокам более чем на 30% от плана	$T < ** > < (-30)$	0	Недостижение цели	$КПЭ_{адм} < 70$
Большая часть результатов мероприятий проекта достигнута	$70 < K_{рез} < 100$	Финансовые затраты мероприятий проекта превышены незначительно	$1 < K_{фз} < 1,2$	0,7	Большинство критериев успеха мероприятий проекта достигнуто	$70 < K_{кач} < 10$	0,7	Мероприятия проекта завершены с опозданием по срокам более чем на 10%, но менее чем на 30% (или равно) от плана	$(-30) < T < (-10)$	0,7	Неполное достижение цели	$70 < КПЭ_{адм} < 100$
Все результаты мероприятий проекта достигнуты	$K_{рез} = 100$	Мероприятия проекта уложились в запланированные финансовые затраты	$K_{фз} = 1$	1	Все критерии успеха мероприятий проекта достигнуты	$K_{кач} = 100$	1	Мероприятия проекта завершены с опозданием по срокам менее чем на 10% или с опережением сроков менее чем на 10% (или равно) от плана	$(-10) < T < 10$	1	Полное достижение цели	$КПЭ_{адм} = 100$
Все результаты мероприятий проекта достигнуты, получены новые важные незапланированные результаты	$100 < K_{рез} < 150$	Финансовые затраты мероприятий проекта сэкономлены	$K_{фз} < 1$	1,5	Все критерии успеха мероприятий проекта достигнуты, качество достигнутых результатов значительно превышает ожидаемый уровень	$100 < K_{кач} < 150$	1,5	Мероприятия проекта завершены с опережением сроков более чем на 10% от плана	$T > 10$	1,5	Достижение целей выше ожидаемого уровня	$100 < КПЭ_{адм} < 150$