

Министерство физической культуры и спорта  
Рязанской области

Государственное автономное учреждение  
дополнительного образования Рязанской области  
«Спортивная школа «Евпатий Коловрат»  
(ГАУ ДО РО «СШ «Евпатий Коловрат»)



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ЕВПАТИЙ КОЛОВРАТ»**

г. Спасск-Рязанский Рязанской области

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 года №374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области», федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права и устанавливает систему оплаты труда работников Государственного автономного учреждения дополнительного образования Рязанской области «Спортивная школа «Евпатий Коловрат» (далее по тексту – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- порядка аттестации работников учреждений, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок и премировании, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;

1.3. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральными законами и размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

1.4. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях,

определенных трудовым договором.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.

1.6. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты по повышающим коэффициентам, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

1.7. Заработная плата работникам учреждения выплачивается в установленные сроки 5 и 20 числа каждого месяца. Выплата за первую половину месяца составляет 50% от заработной платы работника согласно штатного расписания, за вычетом налога на доходы физических лиц (НДФЛ) с учетом фактически отработанного времени.

1.8. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы несет руководитель автономного учреждения.

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

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Положение об оплате труда включает в себя:

- размеры должностных окладов работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням (КУ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.1.3. Размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются руководителем автономного учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы). Должностные оклады работников учреждения приведены в приложении № 1 к настоящему Положению об оплате труда.

2.1.4. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новые должностные оклады и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения по соответствующему квалификационному уровню ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику учреждения.

Повышающие коэффициенты (коэффициент квалификации, коэффициент специфики работы и персональный повышающий коэффициент) к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени (ежегодно на 1 января) в течение соответствующего календарного года.

#### 2.1.5. Повышающий коэффициент квалификации.

Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, компетенции и квалификации.

Размеры коэффициента квалификации

Таблица № 1

Квалификационная категория	Размер коэффициента
высшая категория	0,8
первая категория	0,5
вторая категория	0,3

По должностям «спортсмен» и «спортсмен – инструктор» коэффициент квалификации устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда или спортивного звания в следующих размерах:

Таблица № 2

Квалификационная группа	Размер коэффициента
Кандидат в мастера спорта	0,6
Мастер спорта России, гроссмейстер России	1,1
Мастер спорта России международного класса	1,4
Мастер спорта России международного класса – призер всероссийских соревнований	1,9
Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований	2,4

Присвоение квалификационных категорий «тренер-преподаватель высшей квалификационной категории», «тренер-преподаватель первой квалификационной категории», «специалист высшей квалификационной категории» и «специалист первой квалификационной категории» осуществляется комиссией, созданной Министерством физической культуры и спорта Рязанской области в соответствии с порядком, утвержденным Министерством спорта Российской Федерации.

Присвоение квалификационных категорий «тренер-преподаватель второй квалификационной категории» и «специалист второй квалификационной категории» осуществляется комиссией, созданной организацией, в которой осуществляет свою деятельность тренер в соответствии с порядком, утвержденным Министерством спорта Российской Федерации.

Коэффициент квалификации устанавливается работникам учреждения с момента предоставления документов, подтверждающих наличие квалификационной категории или квалификационной группы.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника автономного учреждения на величину повышающего коэффициента по соответствующей квалификационной категории или группы.

#### 2.1.6. Работникам учреждения устанавливается коэффициент специфики работы.

Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для специализированных отделений, а так же по олимпийским видам спорта устанавливается в размере 15% к должностному окладу тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанных отделений, с учетом объема фактической тренерской нагрузки (надбавка устанавливается тренерам, тренерам – преподавателям, по олимпийским видам спорта).

Работникам физкультурно-спортивной организации, связанной с работой с людьми – инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается коэффициент специфики к должностному окладу в размере 20%.

2.1.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности приведен в Приложении № 1 к настоящему Положению об оплате труда и определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.1.8. Работникам учреждения с учетом их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение о введении соответствующего персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника при наличии финансовых средств на обеспечении указанных выплат.

Применение персонально повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персонально повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на персонально повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени (на 1 января) в течение соответствующего календарного года и не может составлять более 5.0

## 2.2. Порядок и условия оплаты труда тренеров-преподавателей и иных работников сферы физической культуры и спорта

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности «тренер-преподаватель» и иных работников сферы физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с Приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» и приведены в приложении № 1 настоящего Положения об оплате труда и рассчитываются исходя из установленных часов тренерской работы в неделю для каждого работника относительно установленной в организации нормы.

2.2.2. Работникам учреждения, занимающих должности «тренер-преподаватель» и иным работникам сферы физической культуры и спорта устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- за квалификационную категорию (в соответствии с пунктом 2.1.5. настоящего Положения об оплате труда);
- за специфику работы (в соответствии с пунктом 2.1.6. настоящего Положения об оплате труда);
- персональный повышающий (в соответствии с пунктом 2.1.8. настоящего Положения об оплате труда);

2.2.3. Установление месячной заработной платы тренерам-преподавателям производится ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона).

В случае изменения квалификационной категории, специфики работы работника учреждения вносятся соответствующие изменения в тарификационные списки.

Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, спортсменам-инструкторам и иным работникам сферы физической культуры и спорта в учреждении устанавливается продолжительность рабочей недели в 40 часов.

Под тренерской нагрузкой работников, понимается непосредственная тренерская работа, выполняемая во взаимодействии со спортсменами по видам деятельности, установленным программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки) в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

В рабочее время тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая, и исследовательская работа, а так же 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 учреждения.

2.2.4. Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю. Норма часов непосредственно тренерской работы является расчетной величиной для исчисления тренерам заработной платы за месяц, с учетом установленного объема тренерской нагрузки в неделю.

2.2.5. Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов (занимающихся), групп.

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

2.2.6. Иная работа тренера-преподавателя, вытекающая из его должностных обязанностей, является обязательной, неотъемлемой частью тренерской работы и направлена на качественное выполнение тренерской работы и повышение профессионального уровня тренера-преподавателя.

2.2.7. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

2.2.8. За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

2.2.9. Не считается совместительством и не требуется заключения нового трудового договора выполнение за дополнительную плату в одной и той же организации (учреждении) тренерской работы (должностных обязанностей) в повышенном объеме в пределах допустимой продолжительности рабочего времени.

2.2.10. Допускается одновременная работа двух и более тренеров-преподавателей, а так же иных работников, осуществляющих спортивную подготовку, с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленных одновременно за несколькими тренерами-преподавателями с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной

подготовки.

2.2.11. В связи с производственной необходимостью, (временно отсутствующий работник, участие в спортивных мероприятиях и иные) с письменного согласия работника, допускается проведение тренировочных занятий по программам спортивной подготовки одновременно со спортсменами из разных групп (этапов спортивной подготовки), при соблюдении разницы в уровне подготовки спортсменов не превышающей двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а так же не превышением единовременной пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединенной группы, предусмотренной программой спортивной подготовки по виду спорта с назначением выплат компенсационного характера за увеличение объема работы, расширения зоны обслуживания.

2.2.12. Допускается проведение тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом должностной оклад с учетом тренерской нагрузки рассчитывается, исходя из объема тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

### 2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих

2.3.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности специалистов и служащих (далее – специалисты и служащие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3.2. Размеры должностных окладов работников автономного учреждения, занимающих должности специалистов и служащих приведены в приложении № 1 настоящего Положения об оплате труда.

2.3.3. Специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы (в соответствии с пунктом 2.1.6. настоящего Положения об оплате труда);
- персональный повышающий (в соответствии с пунктом 2.1.8. настоящего Положения об оплате труда);
- коэффициент квалификации (в соответствии с пунктом 2.1.5 настоящего Положения об оплате труда).

### 2.4. Порядок и условия оплаты труда работников профессий рабочих

2.4.1. Размеры должностных окладов работников учреждений профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.4.2. Размеры должностных окладов работников автономного учреждения профессий рабочих приведены в приложении № 1 настоящего Положения об оплате труда.

2.4.3. Работникам учреждений профессий рабочих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;

- за специфику работы (в соответствии с пунктом 2.1.6. настоящего Положения об оплате труда);
- персональный повышающий (в соответствии с пунктом 2.1.8. настоящего Положения об оплате труда);

## 2.5. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

2.5.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, относящихся к медицинским работникам, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.5.2. Размеры должностных окладов медицинских работников автономного учреждения приведены в приложении № 1 настоящего Положения об оплате труда.

2.5.3. Медицинским работникам автономного учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы (в соответствии с пунктом 2.1.6. настоящего Положения об оплате труда);
- персональный повышающий (в соответствии с пунктом 2.1.8. настоящего Положения об оплате труда);

## 2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.6.1. Работникам автономного учреждения с учетом условий труда и норм действующего законодательства устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.6.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.6.4. Работникам учреждения за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- оплата работникам двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции.

2.6.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу (окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.6. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда - до 12% должностного оклада работника.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочего места, рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.6.7. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра). Размер доплаты составляет 20% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Расчет производится исходя из среднемесячного числа рабочих часов за год. В данном случае тарифная ставка определяется единой и остается неизменной в течение всего календарного года. При этом зарплата работника будет зависеть только от количества отработанных часов в каждом месяце.

2.6.9. Согласно ст. 167 ТК РФ при направлении работника учреждения в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой.

2.6.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам автономного учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в праздничные дни работникам при сменном графике работы производится в двойном размере исходя из количества рабочих часов в месяце (согласно графика) в соответствии с частью 3 статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата переработки рабочего времени в предпраздничный день при сменном графике работы производится на основании статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации как сверхурочная работа.

2.6.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## 2.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.7.1. Работникам автономного учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении, применяются к должностному окладу работника автономного учреждения без учета повышающих коэффициентов в пределах фонда оплаты труда.

2.7.2. Работникам автономного учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за подготовку (участие в подготовке) спортсмена высокого класса;
- выплата за качество выполняемых работ работниками, имеющими почетные звания;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- молодым специалистам;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.



2.7.3. За подготовку (участие в подготовке) спортсмена высокого класса

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты, процентов
			тренер
1	2	3	4
1.1.	Олимпийские игры	1	100
	Чемпионат мира	1	
1.2.	Олимпийские игры	2 - 6	75
	Чемпионат мира	2 - 3	
	Чемпионат Европы	1 - 3	
	Кубок мира (финал)	1 - 3	
	Кубок Европы (финал)	1	
1.3.	Чемпионат мира	4 - 6	60
	Чемпионат Европы	4 - 6	
	Кубок мира (финал)	4 - 6	
	Кубок Европы (финал)	2 - 3	
	Чемпионат России	1 - 3	
	Кубок России (финал)	1	
1.4.	Олимпийские игры	участие	50
	Чемпионат мира	участие	
	Чемпионат Европы	участие	
	Кубок Европы (финал)	4 - 6	
	Первенство мира (юниоры)	1 - 3	
	Первенство Европы (юниоры)	1 - 3	
1.5.	Чемпионат России	4 - 6	40
	Первенство мира (юниоры)	4 - 6	
	Первенство Европы (юниоры)	4 - 6	
	Первенство России (юниоры)	1 - 3	
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	
1.6.	Первенство России (юниоры)	4 - 6	30
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	
1.7.	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4 - 6	20
2. Соревнования в командных игровых видах спорта			
2.1.	Олимпийские игры	1	100
	Чемпионат мира	1	
	Чемпионат Европы	1	
2.2.	Олимпийские игры	2 - 6	75
	Чемпионат мира	2 - 3	
	Чемпионат Европы	2 - 3	
2.3.	Первенство мира (юниоры)	1 - 3	50
	Первенство Европы (юниоры)	1 - 3	
2.4.	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	40
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	
2.5.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	1 - 3	30
	- на первенстве России (юниоры)	1 - 2	

1	2	3	4
	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1	
2.6	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	4-6	20
	- на первенстве России (юниоры)	3-6	10
	- на первенстве России (юноши старшей возрастной категории)	2-3	

Выплата за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата в течение одного учебного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Выплата за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсмена высокого класса.

2.7.4. За качество выполняемых работ работникам, имеющим почетные звания или ученую степень:

Наименование звания	Размер выплаты, процентов
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»	70
За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	50
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	30
За ведомственные награды За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР»	10

Работникам учреждения, имеющие ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности устанавливается выплата в размере 20% должностного оклада.

Работникам учреждения, имеющих ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности устанавливается выплата в размере 10% должностного оклада.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата за качество выполняемых работ производится по каждому основанию.

Выплаты производятся при условии соответствия званий, ученой степени, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

Работникам учреждения имеющим несколько почетных званий, выплата за качество выполняемых работ производится по одному (наивысшему) основанию.

2.7.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам автономного учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, предусмотренных настоящим положением в приложении № 2 Положения об оплате

труда. В соответствии с целями и задачами учреждения и параметрами государственного задания перечень критериев может быть изменен и дополнен.

По результатам оценки каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов по системе 1 балл равняется 1 % от должностного оклада но не более 100 %.

Применение выплат за интенсивность и высокие результаты работы к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Данная выплата устанавливается ежегодно по состоянию на 1 января отчетного года.

2.7.6. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается для работников учреждения согласно разработанной в учреждении Методики об исчислении стажа работы, дающего право на её получение (Приложение №3).

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается для работников учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного, учебно-тренировочного процессов, проработавших в организациях образования и физической культуры и спорта по специальностям (профессиям) учителя физической культуры и преподавателя физического воспитания, руководителя физического воспитания, инструктора по физической культуре, спортсмена-инструктора, инструктора-методиста (старшего инструктора-методиста), тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя) в следующих размерах:

Показатель	Размер выплаты, процентов
От 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 до 20 лет	20
свыше 20 лет	25

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается для остальных работников учреждения в следующих размерах:

Показатель	Размер выплаты, процентов
От 3 до 5 лет	3
от 5 до 10 лет	5
от 10 до 20 лет	10
от 20 до 25 лет	20
свыше 25 лет	25

Применение выплат за общее количество лет, проработанных в организациях физической культуры и спорта, к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7.7. Стимулирующая выплата молодым специалистам осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждении, устанавливается в размере 10% должностного оклада, в течение трех первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее трех месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

- состоят в трудовых отношениях с учреждением;
- имеют по основной работе не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.7.8. Размер выплаты устанавливается ежегодно по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего года по результатам работы Комиссии по стимулирующим выплатам на основании Оценочных листов работников.

2.7.9. На выплаты стимулирующего характера направляется не более 30 процентов фонда оплаты труда.

2.7.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты работникам учреждения определяется руководителем учреждения или трудовым договором.

### **3. Условия оплаты труда руководителя автономного учреждения, его заместителей главного бухгалтера и главного инженера**

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения, размеры выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и иные выплаты руководителя учреждения определяются в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и устанавливаются в соответствии с постановлением министерства физической культуры и спорта Рязанской области № 2 от 26 апреля 2018 года.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и иных выплат заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения определяются в соответствии с постановлением министерства молодежной политики, физической культуры и спорта Рязанской области № 6 от 10 июня 2015 года.

### **4. Заключительные положения**

4.1. Штатное расписание автономного учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессий рабочих) учреждения в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из ассигнований областного бюджета предусмотренных на оплату труда на соответствующий финансовый год.

4.3. Настоящее Положение вступает в действие с «01» января 2024 года.

4.4. Изменения и дополнения в Положение вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и внутренними локальными документами автономного учреждения.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
ГАУ ДО РО "СШ "Евпатий Коловрат"

<b>РАБОТНИКИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА</b>		Должностной оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	17 500	0,2
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист		0,30
	Тренер-преподаватель		
3 квалификационный уровень	Старший инструктор-методист	0,22	
	Старший тренер-преподаватель		
<b>РУКОВОДИТЕЛИ, СПЕЦИАЛИСТЫ И СЛУЖАЩИЕ</b>			
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	-	0,0
	Делопроизводитель	16 000	0,25
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"			
1 квалификационный уровень	Администратор	14 500	0,25
	Техник-программист	16 100	
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	14 800	0,30
	Старший администратор	14 500	
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень	Юрисконсульт Инженер-энергетик	16 000	0,25
	Специалист по охране труда Специалист по персоналу	16 500	
	Бухгалтер	16 500	
4 квалификационный уровень	Ведущий экономист	16 600	0,35
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"			
2 квалификационный уровень	Главный инженер Главный энергетик	32 009	0,0
<b>РАБОЧИЕ</b>			
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Гардеробщик Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Уборщик служебных помещений	13 685	0,30
	Дворник		
	Сторож		
	Кассир	15 000	0,20

ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"			
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	14 120	0,40
	Оператор водогрейных котлов	14 120	0,25
<b>МЕДИЦИНСКИЕ РАБОТНИКИ</b>			
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	18 000	0,70
	Медицинская сестра (брат) по массажу	14 250	0,22
ПКГ "Врачи и провизоры"			
2 квалификационный уровень	Врач	27 000	0,25

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
ГАУ ДО РО "СП" Евпатий Коловрат"

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Инструктор по спорту	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб занимающихся	5	
	Организация спортивно-массовой работы	10 за каждое мероприятие	
	Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма по вине данного работника	5	
	Сохранность оборудования и инвентаря	5	
	Обеспечение выполнения противопожарных мероприятий и электробезопасности, охраны труда	5	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	10	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Инструктор-методист	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб занимающихся	5	
	Организация спортивно-массовой работы	10 за каждое мероприятие	
	Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма по вине данного работника	5	
	Сохранность оборудования и инвентаря	5	
	Обеспечение выполнения противопожарных мероприятий и электробезопасности, охраны труда	5	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	10	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Специалист по охране труда	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива	5	
	Проведение координации и контроля за соблюдением работниками законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и обеспечению безопасности в учреждении, разработка локально-нормативных актов по охране труда	30	
	Отсутствие несчастных случаев на производстве и	20	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
	профессиональных заболеваний		
	Осуществление контроля за выполнением мероприятий по охране труда, устранению причин, вызвавших несчастный случай, предписаний органов государственного надзора и контроля, других мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий трудового процесса	20	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Специалист по персоналу	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива	5	
	Своевременность предоставления необходимой документации и отчетности, выполнения приказов и распоряжений	30	
	Своевременное и качественное ведение документации по персоналу, документов по пенсионному страхованию и документов необходимых для назначения пенсий работникам учреждения, электронный и другой документооборот	20	
	Высокий уровень этики общения с сотрудниками	20	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Делопроизводитель	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива	5	
	Своевременность предоставления необходимой документации и отчетности, выполнения приказов и распоряжений	30	
	Своевременное и качественное ведение документации по персоналу, документов по пенсионному страхованию и документов необходимых для назначения пенсий работникам учреждения, электронный и другой документооборот	20	
	Высокий уровень этики общения с сотрудниками	20	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	



Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
<b>Общее количество баллов</b>		<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Уборщик служебных помещений	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива	5	
	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	10	
	Экономия электроэнергии, водоснабжения	20	
	Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма по вине данного работника	20	
	Качественное выполнение требований пожарных и электробезопасности, охраны труда, техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	20	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	
	<b>Общее количество баллов</b>		<b>100</b>

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Сторож	Качественное исполнение должностных обязанностей	10	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива	10	
	Содержание рабочего места в надлежащем состоянии	10	
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны посетителей, работников	10	
	Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства	10	
	Экономия электроэнергии, водоснабжения	10	
	Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма по вине данного работника	10	
	Качественное выполнение требований пожарных и электробезопасности, охраны труда	10	
	Своевременность реагирования на возникающие чрезвычайные ситуации		
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	10	
	<b>Общее количество баллов</b>		<b>100</b>

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Гардеробщик	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива и посетителей	5	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны посетителей, работников	50	
	Отсутствие краж личного имущества	20	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива	5	
	Сохранность рабочих инструментов и материальных ценностей, участие в текущем ремонте	20	
	Экономия электроэнергии, водоснабжения	40	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	30	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Администратор	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей и учащихся	5	
	Своевременное ведение, предоставление необходимой документации и отчетности, выполнение приказов и распоряжений	10	
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны посетителей, работников	10	
	Помощь в организации проведения спортивно- массовых мероприятий	10 за каждое мероприятие	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Медицинская сестра	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей и учащихся	5	
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны посетителей, работников	20	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
	Контроль за соблюдением санитарных норм	20	
	Контроль за наличием справок о допуске учащихся и посетителей	20	
	Профилактика заболеваемости работников и учащихся Учреждения	10	
	Отсутствие случаев травматизма	10	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Врач	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей и учащихся	5	
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны посетителей, работников	20	
	Контроль за соблюдением санитарных норм	20	
	Контроль за наличием справок о допуске учащихся и посетителей	20	
	Профилактика заболеваемости работников и учащихся Учреждения	10	
	Отсутствие случаев травматизма	10	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Водитель	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Безаварийное вождение	5	
	Своевременное устранение неисправностей автомобиля, возникающих в процессе эксплуатации	5	
	Своевременное проведение технического осмотра автомобиля	5	
	Содержание транспортного средства в чистоте и благоприятном состоянии	10	
	Качественное и своевременное предоставление отчетности, выполнение приказов и распоряжений	10	
	Отсутствие запротоколированных случаев нарушения правил дорожного движения	40	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Бухгалтер	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива	5	
	Соблюдение порядка оформления первичных учетных документов	40	
	Своевременность предоставляемых отчетов в различные организации	10	
	Своевременное и качественное выполнение порученной работы	20	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Техник-программист	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива	5	
	Проверка исправности ,своевременное обновление офисной техники	30	
	Качественное выполнение требований пожарных и электробезопасности, охраны труда	20	
	Своевременность реагирования на возникающие чрезвычайные ситуации	20	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Ведущий экономист	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива	5	
	Соблюдение порядка оформления первичных учетных документов	40	
	Своевременность предоставляемых отчетов в различные организации	10	
	Своевременное и качественное выполнение порученной работы	20	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Оператор водогрейных котлов	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива	5	
	Осмотр и проверка исправности работоспособности оборудования котла	20	
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	20	
	Качественное выполнение пожарных требований и электробезопасности, охраны труда, техники безопасности	20	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	30	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Сторож	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива	5	
	Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства	20	
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	20	
	Качественное выполнение пожарных требований и электробезопасности, охраны труда, техники безопасности	20	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	30	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Заведующий хозяйством	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива	5	
	Сохранность материальных ценностей и оборудования	10	
	Экономия электроэнергии, водоснабжения	20	
	Своевременное и качественное оформление и предоставление документов	20	
	Качественное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	20	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Инженер-энергетик	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива	5	
	Проверка исправности электроприборов и электрооборудования	30	
	Качественное выполнение требований пожарных и электробезопасности, охраны труда	20	
	Своевременность реагирования на возникающие чрезвычайные ситуации	20	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	
Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Юрисконсульт	Качественное исполнение должностных обязанностей	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны трудового коллектива	5	
	Разработка и проверка правовых документов	30	
	Высокий уровень этики общения с сотрудниками	20	
	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации	20	
	Исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

Должность	Критерии	Допустимое количество баллов	Оценка комиссии
Главный инженер	Знание технических процессов, инструкций, рабочего инструмента, спец программ, умение работать с тех. документацией	5	
	Соблюдение требований нормативно-технической документации, правил внутреннего трудового распорядка	30	
	Качественное осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	20	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	20	
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	20	
	<b>Общее количество баллов</b>	<b>100</b>	

**Методика  
исчисления стажа работы, дающего право на получение стимулирующей  
выплаты за стаж непрерывной работы работникам  
Государственного автономного учреждения дополнительного образования  
Рязанской области «СШ «Евпатий Коловрат»**

**1. Общие положения**

1.1. Методика исчисления стажа работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы работникам ГАУ ДО РО «СШ «Евпатий Коловрат», разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящая методика распространяется на всех работников, состоящих с учреждением в трудовых отношениях, именуемых далее в тексте настоящего положения «Работники».

**2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы**

2.1. Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы.

2.2. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды времени:

- время работы в данном учреждении;
- время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщин, состоящих в трудовых отношениях с учреждением;
- для тренеров в непрерывный трудовой стаж входит стаж работы в организациях и учреждениях на должностях физкультурно-спортивной направленности.

**3. Порядок определения стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы**

3.1. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы определяется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы тренера определяется исходя из должностного оклада тренера, без учета доплат и надбавок.

3.2. При временном замещении стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы определяется на должностной оклад по основной работе.

3.3. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в данном учреждении предоставляется всем работникам ГАУ ДО РО «СШ «Евпатий Коловрат» из средств областного бюджета.

3.4. Ежемесячная стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.5. Ежемесячная стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы выплачивается со дня возникновения права на эту выплату.

3.6. Размер стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы работникам устанавливается:

показатель	Размер выплаты, процентов
От 3 до 5 лет	3
От 5 до 10 лет	5

От 10 до 20 лет	10
От 20 до 25 лет	20
Свыше 25 лет	25

Размер стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы тренерам-преподавателям устанавливается:

показатель	Размер выплаты, процентов
От 1 до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 до 20 лет	20
Свыше 20 лет	25

3.7. Назначение стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа директора по заявлению работника.

3.8. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы работникам выплачиваются в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.9. При увольнении работника стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

#### **4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы**

4.1. Стаж работы, дающий право на получение стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, определяется на основании данных трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение стимулирующей выплаты.

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения Приказом директора учреждения и действует до его отмены.

5.2. Ответственность за своевременный пересмотр у работников учреждения размера стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы возлагается на директора учреждения

5.3. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством порядке.

5.4. С Положением все работники компании должны быть ознакомлены под роспись.