СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета трудового коллектива

_____ А.В. Борисов
29.12.2025г

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГАУ ДО ВО «САШПСР»

_____ А.В. Русакова
«29» декабря 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих, компенсационных и иных выплат сотрудникам Государственного автономного Учреждения дополнительного образования Владимирской области «Спортивно-адаптивная школа паралимпийского и сурдлимпийского резерва»

2025 год
г. Владимир

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. К компетенции Учреждения относится установление заработной платы работников Учреждения, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений физкультурно-спортивной направленности, утвержденным Постановлением Правительства Владимирской области от 08.08.2023 № 563 (с изменениями) «Об оплате труда работников государственных областных учреждений физкультурно-спортивной направленности».

1.3. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности, сотрудников государственного автономного Учреждения дополнительного образования Владимирской области «Спортивно-адаптивная школа параолимпийского и сурдлимпийского резерва» (далее – Учреждение). Настоящее Положение принято решением общего собрания работников Учреждения и утверждено директором по согласованию с трудовым коллективом.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного Учреждения.

1.5. Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера (премий), предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.6. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок, условия и размер премий работникам за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда, оплату дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но не входящим в круг основных обязанностей работника, добросовестное исполнение своих обязанностей.

1.7. Премии к должностному окладу работника устанавливаются в пределах фонда стимулирующих выплат и фонда экономии заработной платы Учреждения.

1.8. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.9. Настоящее положение распространяется на всех работников Учреждения.

2. ВЫПЛАТЫ

2.1. Компенсационные выплаты:

2.1.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

2.1.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.1.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором.

2.1.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

2.1.6. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников Учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

2.1.7. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается с учетом мнения представительского органа сотрудников (Комиссия по распределению и назначению стимулирующих, компенсационных и иных выплат работникам Учреждения).

2.1.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.1.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

2.1.11. Переработка рабочего времени в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.12. Компенсационные выплаты работникам могут выплачиваться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном выражении.

2.2. Стимулирующие выплаты:

2.2.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

2.2.2. Стимулирующие выплаты включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- иные выплаты.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя на основании решения Комиссии по распределению и назначению стимулирующих, компенсационных и иных выплат работникам Учреждения.

2.2.3. Стимулирующие выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать:

- тренерам-преподавателям, в том числе первому тренеру-преподавателю, тренировавшему спортсмена не менее 2-х лет, ранее участвовавшему в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;
- спортсменам-инструкторам за показанный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;
- заместителям руководителя Учреждения, непосредственно отвечающим за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

– иным специалистам, осуществляющим спортивную подготовку, непосредственно не задействованным в организации, реализации и (или) контроле реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, но обеспечивающим непрерывный процесс спортивной подготовки (например: административно-управленческий и обслуживающий персонал организации), оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

2.2.4. Стимулирующие выплаты тренерам-преподавателям, в том числе первому тренеру-преподавателю за одного занимающегося за подготовку высококвалифицированных спортсменов

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Стимулирующая выплата (руб.) за одного занимающегося за подготовку высококвалифицированных спортсменов по спортивным дисциплинам, включенным в программу Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр	Стимулирующая выплата (руб.) за одного занимающегося за подготовку высококвалифицированных спортсменов по спортивным дисциплинам, не включенным в программу Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр
1	2	3	4	
1. В лично-командных видах спортивных дисциплин				
1.1.	Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1-6	до 100 000	
1.2.	Чемпионат Мира	1-3	до 70 000	до 52 500
1.3.	Первенство Мира	1-3	до 55 000	до 27 500
1.4.	Чемпионат Европы	1-3	до 50 000	до 25 000
1.5.	Первенство Европы	1-3	до 45 000	до 22 500
1.6.	Чемпионат России	1-3	до 45 000	до 22 500
1.7	Первенство России	1-3	до 35 000	до 17 500
1.8	Всероссийские соревнования среди ветеранов специальной военной операции «Кубок Защитников Отечества»	1-3	до 20 000	

Стимулирующие выплаты спортсменам-инструкторам за показанный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях

№п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Стимулирующая выплата (руб.) за показанный результат по спортивным дисциплинам, включенным в программу Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр	Стимулирующая выплата (руб.) за показанный результат по спортивным дисциплинам, не включенным в программу Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр
1	2	3	4	
1. В лично-командных видах спортивных дисциплин				
1.1.	Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1-6	до 150 000	
1.2.	Чемпионат Мира	1-3	до 105 000	до 52 500
1.3.	Первенство Мира	1-3	до 85 000	до 42 500
1.4.	Чемпионат Европы	1-3	до 75 000	до 37 500
1.5.	Первенство Европы	1-3	до 70 000	до 35 000
1.6.	Чемпионат России	1-3	до 70 000	до 35 000
1.7	Первенство России	1-3	до 52 000	до 26 000
1.8	Всероссийские соревнования среди ветеранов специальной военной операции «Кубок Защитников Отечества»	1-3	до 30 000	

2.2.5. Выплаты за качество выполняемых работ:

- тренерам-преподавателям и иным специалистам, осуществляющим спортивную подготовку, по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства – в размере до 10 % должностного оклада;

- работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, - в размере до 10 % должностного оклада;

– работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР» или награждённым государственными наградами, - в размере до 20% от должностного оклада;

– работникам (за исключением должностей «спортсмен» и «спортсмен-инструктор»), имеющим почетные звания «Заслуженный мастер спорта России», - в размере до 20% должностного оклада;

– работникам, награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», - в размере до 15% от должностного оклада;

– работникам, награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта», - в размере до 10% от должностного оклада;

– работникам (за исключением должностей «спортсмен» и «спортсмен-инструктор»), имеющим спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», - в размере до 15% от должностного оклада;

– работникам (за исключением должностей «спортсмен» и «спортсмен-инструктор»), имеющим спортивные звания «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», - в размере до 10 % от должностного оклада;

– кандидатам наук по профилю деятельности – в размере до 20 % от должностного оклада;

– докторам наук по профилю деятельности – в размере до 50 % должностного оклада.

Работникам, имеющим почетное (спортивное) звание и ученую степень, выплата за качество выполняемых работ осуществляется по каждому основанию.

Работникам административного состава осуществляются следующие виды доплат:

- за ведение документооборота в размере от 10% должностного оклада;

- за ведение кассовых операций и работу с наличными денежными средствами в размере от 10% должностного оклада.

2.2.6. Премиальные выплаты по итогам работы.

При определении премиальных выплат по итогам работы учитывается:

– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей государственного задания;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка организации, осуществляющей спортивную подготовку, к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и так далее);

– участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий, ликвидации аварийных ситуаций.

Работники могут премироваться к праздничным датам и профессиональным праздникам (День физкультурника, День учителя, День защитника Отечества – 23 февраля, Международный женский день – 8 марта и т.д.)

Размер премиальных выплат устанавливается в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Определение размера премиальной выплаты по итогам работы начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к должностному окладу, ставки заработной платы. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в Учреждении на текущий год.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения может быть направлена на стимулирующие выплаты, премирование работников Учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами Учреждения.

2.2.7. Работникам Учреждения, в зависимости от периодичности осуществления выплат, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

ежемесячные;
ежеквартальные;
ежегодные;
единовременные.

2.2.8. При невыполнении условий премирования, упущений в работе, за неисполнение приказов или в случаях нарушения трудовой дисциплины, предусмотренных ТК РФ, работник может быть депремирован частично или полностью.

2.2.9. Решение о депремировании работников Учреждения утверждается приказом руководителя на основании решения Комиссии по распределению и назначению стимулирующих, компенсационных и иных выплат работникам Учреждения.

2.2.10. Стимулирующие выплаты работникам могут выплачиваться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном выражении.

2.3. Иные выплаты

2.3.1. Работникам может выплачивается материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

2.3.2. Материальная помощь работникам Учреждения может быть рассчитана начислена в процентном отношении к должностному окладу работника или в фиксированном (абсолютном) размере.

2.3.3. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает Комиссия по распределению и назначению стимулирующих, компенсационных и иных выплат работникам Учреждения и директор Учреждения.

2.3.4. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава применяются выплаты молодым специалистам, а также тренерам-преподавателям и другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами (далее - специалист-наставник).

Под молодым специалистом понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в физкультурно-спортивной организации.

Выплаты молодым специалистам и их наставникам, включают в себя выплаты с учетом нагрузки до прохождения ими аттестации (присвоения квалификационной категории) (но не более 4 лет):

- до 50% к должностному окладу - молодому специалисту;
- от 10 до 15% к должностному окладу - специалисту-наставнику.

3.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫ ПОЛОЖЕНИЯ

Данное положение вступает в силу с 01.01.2026 г. и действует до принятия нового положения.