



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАУ ДО НСО «СШ по шахматам»

/ П.С. Малетин

«28» декабря 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда (далее - Положение) разработано в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, на основании Постановления Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-П и Отраслевого соглашения по государственным автономным учреждениям, подведомственным Министерству физической культуры и спорта Новосибирской области, на 2024-2026 годы (далее - Отраслевое соглашение), дополнительных соглашений к нему, и является локальным нормативным актом, устанавливающим порядок и условия оплаты труда государственного автономного учреждения дополнительного образования Новосибирской области «Спортивная школа по шахматам» (ГАУ ДО НСО «СШ по шахматам»), именуемого далее работодатель, учреждение.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с работодателем трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора (далее – работники).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, производимые работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах объема субсидии из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения учреждением государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам, предоставляемой министерством физической культуры и спорта Новосибирской области (далее – министерство ФКиС НСО) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников учреждения, в том числе руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера включает:

1.5.1. оклад (должностной оклад, ставку заработной платы (базовая));

1.5.2. выплаты компенсационного характера;

1.5.3. выплаты стимулирующего характера;

1.5.4. выплату по районному коэффициенту.

1.6. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период 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, а

также в период отпуска без сохранения средней заработной платы, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.7. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

— в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков;

— в течение не более календарного года до наступления права для назначения страховой пенсии по старости и в течение не более 6 месяцев по окончании длительной болезни с определением в коллективном договоре или положении об оплате труда работников конкретного срока, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории;

— после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, прописан в Федеральном законе "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ и подлежит ежегодной индексации, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в случае его заключения).

1.9. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, предусмотренных штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.10. На основании Постановления Правительства Новосибирской области, может осуществляться увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками учреждения, в % процентом соотношении, в виде надбавки, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности.

1.11. Индексация заработной платы (ст. 134 Трудового кодекса РФ) производится Работодателем в соответствии Постановлением Правительства Новосибирской области.

1.12. Условия оплаты труда работников, установленные Положением, не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в Положении подразумевается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам учреждения, в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и/или результатами труда.

2.2. В учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.3. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит:

- от фактически отработанного ими времени (учет которого ведется работниками в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями);
- от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- от компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том

условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера).

2.4. Премияльная система оплаты труда предполагает выплату работникам Учреждения дополнительно к заработной плате стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.5. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

2.6. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

2.7. Перечень должностей и профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, установлен на основании отраслевого соглашения (Приложение 1).

2.8. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения (за счет бюджетных средств, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников).

3. Размеры должностных окладов работников.

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя следующие виды выплаты:

3.1.1. Оклад (должностной оклад, ставку заработной платы).

3.1.2. Выплаты компенсационного характера.

3.1.3. Выплаты стимулирующего характера.

3.2. Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы (базовая)) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за единицу времени, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.3. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области», за исключением должностных окладов, окладов, установленных в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.4. Размеры должностных окладов по должностям, специфическим для отрасли физической культуры и спорта, устанавливаются в соответствии с Отраслевым соглашением (Приложением № 2).

3.5. По должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда, а также требований к образованию, обучению и опыту практической работы, которые необходимы для осуществления соответствующих трудовых функций.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Министерством ФКиС НСО, которому подведомственно учреждение, и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной согласно Отраслевого соглашения по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области на 2024-2026 годы и дополнительных соглашений к нему.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения сферы физической культуры и спорта устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

4.3. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с приказом министерства от 22.08.2019 № 878 «Об утверждении Порядка отнесения государственных автономных учреждений, подведомственных Министерству ФКиС НСО, к группам по оплате труда руководителей».

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с Отраслевым соглашением и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

4.5. Норматив численности заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 25	0
25 – 100	1
101 – 200	до 2
201 – 300	до 3
301 – 1000	до 4
более 1000	до 5

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений численность заместителей увеличивается на 1 единицу по сравнению с нормативной численностью.

В образовательных учреждениях со штатной численностью 25-300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере не более 3 штатных единиц включительно.

4.6. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых определяются с учетом количественных и качественных результатов деятельности учреждения.

4.7. Размер должностного оклада заместителя директора устанавливается на 10% - 30% ниже оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.8. Выполнение директором, его заместителем и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности.

Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении директора учреждения принимается министром ФКиС НСО, заместителя директора и главного бухгалтера – директором учреждения.

4.9. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителю учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (Приложение № 3)

- 4.10. Комиссия по установлению стимулирующих выплат директору, созданная в министерстве ФКиС НСО, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директору, которые устанавливаются приказом министерства ФКиС НСО.
- 4.11. **Премия по итогам календарного периода руководителю** учреждения устанавливается приказом министерства ФКиС НСО на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения. Размер премии директору определяет министр физической культуры и спорта Новосибирской области на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждения.
- 4.12. Премия по итогам календарного периода выплачивается руководителю учреждения, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на момент издания приказа об установлении премии.
- 4.13. **Премии за выполнение важных и особо важных заданий** руководителям учреждений устанавливаются приказом Министерства ФКиС НСО в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет министр физической культуры и спорта Новосибирской области, на основании докладной записки руководителя учреждения.
- 4.14. **Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям** учреждений максимальными размерами не ограничиваются.
- 4.15. Надбавки за учетную степень, за почетное звание, за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения выплачиваются в соответствии с Отраслевым соглашением.
- 4.16. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, заместителю директора и главному бухгалтеру выплачиваются в соответствии с Отраслевым соглашением и Положением об оплате труда.
- 4.17. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.
- 4.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, равном 5.
- 4.19. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, равном 4.
- 4.20. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

5. (Особенности) Оплата труда тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя.

- 5.1. Размер ставки заработной платы тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с Отраслевым соглашением.

5.2. Ставка заработной платы (далее базовая) старшего тренера-преподавателя 11 242 рубля 00 копеек за норму часов учебно-тренировочной (преподавательской) работы 18 часов в неделю.

5.3. Ставка заработной платы (далее базовая) тренера-преподавателя 10923 рубля 00 копеек за норму часов учебно-тренировочной (преподавательской) работы 18 часов в неделю.

5.4. При работе сверх установленной нормы часов в неделю (18 часов) либо ниже установленной нормы часов в неделю (18 часов) - ставка заработной платы за фактический объем учебно-тренировочной (преподавательской) работы будет устанавливаться путем умножения ставки заработной платы (базовой) на фактический объем учебно-тренировочной (преподавательской) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на норму часов учебно-тренировочной (преподавательской) нагрузки в неделю (18 часов).

5.5. Выплат стимулирующего характера, установлены в соответствии с разделом 7 настоящего Положения, а именно:

5.5.1 Выплаты надбавки за качественные показатели эффективности деятельности (Приложение 4).

5.5.2. Выплаты надбавки за подготовку одного спортсмена, обучающегося на этапах спортивной подготовки:

Этап спортивной подготовки	Период	Размер выплаты стимулирующего характера (в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой)))
		Группа видов спорта
		I
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	2,0
Начальной подготовки	До одного года	2,0
	Свыше года	2,0
Тренировочный (этап спортивной специализации)	Начальной специализации	2,5
	Углубленной специализации	6,0
Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	10,0
Высшего спортивного мастерства	Весь период	15,0
Начальная подготовка по адаптивной физической культуре (лица с недостатками в физическом и умственном развитии)	Весь период	3,0

Выплата за одного занимающегося производится исходя из численности спортсменов обучающихся в группе, определяемой в соответствии с приказами о зачислении спортсмена в спортивную группу по шахматам.

5.5.3. Выплаты надбавки за результативное участие в подготовке спортсмена (команды), обучающегося, в том числе членов спортивных сборных команд Новосибирской области по

видам спорта (далее размер) устанавливаются в соответствии с Приложением 5 к настоящему Положению.

5.5.4. Выплата надбавка за квалификационную категорию для педагогических работников устанавливается в размере 8% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой))- за I квалификационную категорию и в размере 16% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой))- за высшую квалификационную категорию, в размере 20% оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой)) – за квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог – наставник».

Надбавка за квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник» выплачивается при условии выполнения работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя) размер оплаты квалификационной категории рассчитывается с учетом объема их учебно-тренировочной (преподавательской)) работы, а именно, фактические часы учебно-тренировочной нагрузки делятся на норму часов за ставку заработной платы (базовую) (18 часов) умножается на ставку заработной платы (базовую) и умножается на процент надбавки за квалификационную категорию.

5.6. Продолжительность этапов спортивной подготовки, минимальный возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки и минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах спортивной подготовки определяется в соответствии с Приказом Министерства физической культуры и спорта Новосибирской области России от 09.11.2022 № 952 “Об утверждении Федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта шахматы” (далее - Федеральный стандарт) и Дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта «шахматы» (далее – Программа), принятой решением педагогического совета ГАУ ДО НСО «СШ по шахматам»-

5.7. Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

5.8. Рабочее время старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя состоит из объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), воспитательной работы, в том числе практическая подготовка обучающегося, индивидуальная работа с обучающимся, научная, творческая и исследовательская работа, а так же другая педагогическая работа, предусмотренная трудовым (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, -методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работа предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимся

5.9. Учебно-тренировочный процесс ведётся в соответствии с годовым учебно-тренировочным планом, рассчитанным на 52 недели и на 36 недель, и не должен превышать нормативы максимального объема учебно-тренировочной нагрузки, установленные Федеральным стандартом. Пункт.

5.10. Объем учебно-тренировочной нагрузки работников установлен федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта «шахматы» и следующими программами в учреждении:

1. Дополнительная образовательная программа спортивной подготовки по виду спорта «шахматы».
2. Дополнительная образовательная программа спортивной подготовки по виду спорта «Спорт лиц с поражениями ОДА (шахматы)».
3. Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Шахматы».
4. Дополнительная общеразвивающая программа в сфере физической культуры и спорта по виду спорта «Шахматы».

5.11. Старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям , устанавливается

не указано иное. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день, и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения, в том числе директору, заместителю директора и главному бухгалтеру, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

6.2. Доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам учреждения, работающим в сельской местности, в размере 25% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой)).

6.3. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 час.) устанавливается в размере не менее 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой)), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

6.4. Привлечение работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьями 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только оклад (должностной оклад, ставка заработной платы (базовая)), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

6.7. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 в следующих размерах:

Категория секретности	Размер доплаты, % к должностному окладу (окладу, ставки заработной платы)
«особой важности»	50 - 75
«совершенно секретно»	30 - 50
«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий	10 - 15
«секретно» без проведения проверочных мероприятий	5- 10

6.8. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который такая выплата устанавливается, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы и составляет не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

6.9. Привлечение работников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьями 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере (ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11. Доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда – в соответствии со специальной оценкой рабочих мест по условиям труда, проведенной специализированной

организацией в порядке, установленном нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.12. Доплата за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии устанавливается тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре, тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, инструкторам по адаптивной физической культуре, старшим инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре, тренерам по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, инструкторам-методистам, инструкторам по физической культуре в размере 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой)).

6.13. Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

6.14. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы работникам, в том числе директору, заместителю директора и главному бухгалтеру, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

7.2. Размеры стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- 2) надбавка за ученую степень;
- 3) надбавка за почетное звание;
- 4) надбавка за спортивное звание;
- 5) надбавка за квалификационную категорию;
- 6) надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- 7) надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды);
- 8) надбавка за работу в организациях, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания;
- 9) премии по итогам календарного периода;
- 10) премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

7.4. Качественные показатели эффективности деятельности работников, критерии их оценки и размер выплат за их достижение устанавливаются настоящим Положением (Приложение 4) и в трудовом договоре, по каждой должности и профессии, с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения. - т т -----
деятельности по каждому работнику учреждения определяются ежемесячно.

Непосредственный руководитель представляет рекомендуемый размер надбавок на рассмотрение созданной в учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам. Итоговый размер надбавок утверждается приказом директора.

7.6. Выплата надбавки за *продолжительность непрерывной работы*, устанавливается в зависимости от общего количества лет непрерывной работы в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой)).

7.7. Порядок исчисления продолжительности непрерывной работы устанавливается нормативно-правовым актом министерства физической культуры и спорта Новосибирской области.

Показатель «продолжительность/непрерывность работы (выслуга лет)»	Размеры стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой))
от 5 до 10 лет	5
от 10 до 20 лет	10
от 20 и более	20

7.8. Выплата надбавки за *продолжительность непрерывной работы* устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой)) и ставки, соответствующей норме часов рабочего времени.

7.9. Надбавка за *почетное звание* устанавливается:

- работникам учреждения, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю деятельности работника или учреждения, в размере 20% должностного (оклада, ставки заработной платы).
- работникам учреждений, которым присвоено почетное звание Новосибирской области, соответствующее профилю деятельности работника или учреждения, в размере 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

При наличии у работника права на получение надбавки за почетное звание по двум и более основаниям надбавка устанавливается за одно из них по выбору работника.

7.10. Надбавка за *спортивное звание* устанавливается работникам в размере 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), устанавливается работникам, имеющим спортивные звания: "мастер спорта международного класса", "гроссмейстер России", «мастер спорта СССР международного класса», «гроссмейстер СССР».

7.11. Надбавка за спортивное звание «мастер спорта России международного класса», «гроссмейстер России» не устанавливается спортсменами и спортсменам-инструкторам.

7.12. Надбавка за *ученую степень*, устанавливается работникам, имеющим ученую степень по профилю, соответствующему профилю деятельности работника или учреждения, в размере:

- «кандидат наук» – 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой));
- «доктор наук» – 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой)).

7.13. Выплата надбавки за ученую степень устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой)) и ставки, соответствующей норме часов рабочего времени.

7.14. Надбавки за *почетное звание*, устанавливается:

- работникам учреждений, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю деятельности работника или учреждения, в размере 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой));
- работникам учреждений, которым присвоено почетное звание Новосибирской области, соответствующее профилю деятельности работника или учреждения, в размере 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой)).

При наличии у работника права на получение надбавки за почетное звание по двум и более основаниям, надбавка устанавливается за одно из них по выбору работника.

Выплата надбавки за почетное звание устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой)) и ставки, соответствующей норме часов рабочего времени.

7.15. Надбавки за *спортивное звание*, в размере 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой)) устанавливаются работникам, имеющим спортивные звания: «мастер спорта международного класса», «гроссмейстер России».

Выплата надбавки за спортивное звание устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы (базовой)) и ставки, соответствующей норме часов рабочего времени

7.16. *Премии за выполнение важных и особо важных заданий* работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

7.17. *Премии по итогам календарного периода* работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении, в пределах фонда оплаты труда. Размер премии по итогам календарного периода работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

7.18. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.19. Не начисление премиальных выплат или установление их меньшего размера осуществляется в случаях нарушения трудовой дисциплины, в том числе таких, как:

- появление работника на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- получение выговоров и замечаний в течение отчетного периода;
- систематическое опоздание или уход с работы до окончания рабочего дня;
- опоздание на учебно-тренировочные занятия и (или) отмена (перенос) учебно-тренировочных занятий без предупреждения руководства;
- невыполнение объемов государственного задания;
- отказ от выполнения заданий и поручений руководителя, связанных с непосредственными трудовыми обязанностями работника;
- причинение материального ущерба, порчу вверенного имущества;
- наличие обоснованных жалоб (в количестве одной и более) на оказание услуг;
- не участие в значимых физкультурно-спортивных и иных городских мероприятиях, способствующих повышению имиджа учреждения;
- несоблюдение установленной системы документооборота;
- нарушение сроков сдачи авансовых отчетов и иных документов;
- опоздание к началу рабочего дня более двух раз в месяц.

7.20. Не начисление премии (ее части) производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины.

7.21. Выплаты стимулирующего характера начисляются при наличии денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц на выплаты стимулирующего характера.

8. ОПЛАТА ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

- 8.1. Всем работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114 Трудового кодекса Российской Федерации), в порядке очередности, установленной графиком отпусков.
- 8.2. График отпусков утверждается директором, не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.
- 8.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.
- 8.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, в соответствии со ст. 124 Трудового кодекса РФ.
- 8.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 8.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- 8.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней на основании статьи 115 Трудового кодекса Российской Федерации, кроме педагогических работников.
- 8.8. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск работникам, занимающим должность педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций предоставляется продолжительностью 42 календарных дня, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 455 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
- 8.9. Должности педагогических работников, указаны в номенклатуре должностей, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013г., № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
- Перечень должностей сотрудников с правом на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня: директор, начальник отдела дополнительного образования и физкультурно-спортивных мероприятий, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, инструктор-методист.
- 8.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 5 календарных дней. Перечень должностей сотрудников с ненормированным рабочим днем: заместитель директора, главный бухгалтер, начальник отдела организационно-правовой работы.
- 8.11. Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.
- 8.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно на основании статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.14. Количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в учреждении по результатам специальной оценки условий труда.
- 8.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

8.17. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за расчетный период – последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск, согласно статье 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Командирование сотрудников

9.1. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников, определяются в соответствии Постановлением Правительства Новосибирской области от 06 апреля 2015 года N 129-п «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Новосибирской области, работникам государственных учреждений Новосибирской области».

10. Начисление, выплата заработной платы и иных платежей.

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

10.2. С целью правильного начисления заработной платы и документального обоснования в учреждении ведется табель учета рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

10.3. Табели учета рабочего времени заполняет и подписывает работник кадровой службы.

10.4. Информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая сумма, подлежащая выплате, отражается в *Расчетном листе* (Приложение 6).

10.5. В день выплаты заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику посредством электронной почты выдается расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

10.6. Заработная плата по выбору Работника выплачивается в кассе Учреждения либо перечисляется на указанный Работником счет в банке. По заявлению Работника для выплаты заработной платы ему оформляется именная пластиковая карта банка, с которым Работодатель заключил договор для перечисления заработной платы.

10.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- за первую половину месяца - **23** числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца - **8** числа месяца, следующего за текущим.

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

10.9. Оплата труда работников производится пропорционально отработанному времени либо объему выполненных работ.

10.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

10.11. Основанием для расчета заработной платы являются штатное расписание и тарификационные списки (Приложение 7), таблицы, приказы, утвержденные директором учреждения.

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

10.13. Суммы, причитающиеся к выплате за первую и вторую половину месяца, рассчитываются исходя из фактически отработанного времени.

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

10.15. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы.

10.16. Выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляется работодателем за первые три дня нетрудоспособности Работника, если это болезнь, травма самого

работника. За остальные дни болезни, начиная с четвертого — оплату осуществляет Социальный фонд России. Работодатель и СФР совместно оплачивают больничный целиком.

Если нетрудоспособность связана с выходом в декрет, уходом за больным членом семьи, протезированием, санаторным лечением или карантином — с первого дня пособие выплачивает фонд.

10.17. Если сотрудник уволился из учреждения, но заболел в течение 30 дней после этого, ему выплачивают пособие из расчета 60% от среднего заработка.

10.18. Все, что касается больничных, урегулировано в Порядке выдачи электронных больничных, ФЗ № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и «Положении об исчислении пособий».

10.19. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

10.20. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 N 474 "О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области".

11. Материальная помощь

11.1. В учреждении осуществляется платная деятельность. Платная деятельность Учреждения является частью хозяйственной деятельности и регулируется Уставом Учреждения, а также Положением об оказании платных услуг и ведение иной приносящей доход деятельности в ГАУ ДО НСО «СШ по шахматам».

11.2. В зависимости от финансовых возможностей учреждения, при наличии свободных денежных средств от оказания платных услуг и ведение иной приносящей доход деятельности в учреждении, в случае возникновения обстоятельств, указанных в п. 11.4 настоящего положения, работнику может быть оказана материальная помощь.

11.3. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника на основании приказа директора. Срок рассмотрения заявления в течение 14 календарных дней, от даты события.

11.4. Материальная помощь выплачивается на основании документального подтверждения в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о рождении ребенка — до 15 000 руб.;
- в случае смерти работника, которая выплачивается одному из родственников по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим — до 30 000 руб.;
- в связи со свадьбой работника (до 35 лет) по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о браке до 15 000 руб.;
- в случае смерти близкого родственника (мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры) работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим до 30 000 руб.;
- в связи с юбилейными датами (45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) по его заявлению до 15 000 руб.

12. Ответственность работодателя

12.1. Работодатель и уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

12.2. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

13. Заключительные положения.

13.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
- Федерального закона от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон №О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».
- Отраслевым соглашением по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области, на 2024-2026 годы и дополнительными соглашениями к нему.
- Постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 года № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области».
- Приказом Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование, по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».
- Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 09.11.2022 № 952 № «Об утверждении Федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта шахматы».
- Приказ Министерства спорта РФ от 23 июня 2022 г. N 533 "Об утверждении перечня базовых видов спорта".
- иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.
- Постановлением Правительства Новосибирской области от 11.09.2019 № 361-п "Об увеличении (индексации) фондов оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области устанавливается надбавка 4,3 процента за счет выплат стимулирующего характера, за исключением отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы", от 28.12.2012 № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".
- Постановлением Правительства Новосибирской области от 05.10.2020 № 429-п "Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области, устанавливается надбавка 3,0 процента за счет увеличения

исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы", от 28.12.2012 № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

- Постановлением Правительства Новосибирской области от 21 декабря 2021 года № 527-п работникам учреждения устанавливается надбавка 8,9 процента за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности.
- Постановлением Правительства Новосибирской области от 18 октября 2022 года № 480-п работникам учреждения устанавливается надбавка 4,0 процента за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности.
- Постановлением Правительства Новосибирской области от 06.11.2024 года N 500-п работникам учреждения устанавливается надбавка 16,2 процента за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности.
- Постановлением Правительства Новосибирской области от 06 апреля 2015 года N 129-п «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Новосибирской области, работникам государственных учреждений Новосибирской области.
- Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
- Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
- Приказа министерства просвещения Российской Федерации от 27.07.2022 № 623 «Об утверждении Порядка признания лиц, переведенных на должность тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя и имеющих квалификационные категории тренеров, лицами, имеющими квалификационные категории педагогических работников».
- Приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 № Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- Приказ министерства физической культуры и спорта Новосибирской области № 866 от 18.12.2024 года.

13.2. Если в результате изменения действующего законодательства Российской Федерации отдельные статьи настоящего положения вступят с ним в противоречие, они утрачивают силу. Преимущественную силу имеют положения действующего законодательства Российской Федерации.