

От администрации:

Директор ГБУ «РСШОР
по дзюдо»

Данаев А.С.

(подпись)

"31" мая 2019 года

М.П.

От трудового коллектива:

Председатель трудового комитета

 Р.А.Бетигов
(подпись)

" 31 " мая 2019 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного учреждения
«Республиканская спортивная школа олимпийского резерва
по дзюдо»

Утверждён на Общем собрании
трудоового коллектива

" 31 " мая года № 1015

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ «Республиканская спортивная школа олимпийского резерва по дзюдо» (далее по тексту - Положение) разработана в соответствии с Постановлением Правительства Чеченской Республики от 29 декабря 2015 года N 246 «О оплате труда работников государственных учреждений Чеченской Республики, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта» и Постановления Правительства Чеченской Республики от 30.05.2019г. №92 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений Чеченской республики, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта" и применяется при исчислении заработной платы работников ГБУ «Республиканская спортивная школа олимпийского резерва по дзюдо» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера и размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников (включая повышающие коэффициенты к окладу, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ). Условия работы по совместительству определяются действующим законодательством.

1.6. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) Учреждения.

1.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:
-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
-государственных гарантий по оплате труда;
перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

-перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых

отношений;

-мнения представительного органа работников.

1.9. В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом,- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждения.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

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

Объем тренерской нагрузки работникам определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом Учреждения.

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

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

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преимущество работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работника Учреждения включает в себя:
-базовый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам; повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
-выплаты компенсационного характера;
-выплаты стимулирующего характера.

2.2. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры компенсационных, стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением и локальным нормативным актом Учреждения.

2.3. Базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения их должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и размеров базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, определенные приложениями 1 - 5 к настоящему Положению. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются

на:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
повышающий коэффициент за специфику работы;
персональный повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников на соответствующий финансовый год.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Решение о применении повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются (а не перемножаются).

2.4.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки соответствующего работника, его компетентности и квалификации.

Рекомендуемые размеры коэффициента за квалификационную категорию приведены в Таблица № 1.

Таблица № 1

Показатели квалификации	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
1	2
высшая категория	до 0,3
первая категория	до 0,2
вторая категория	до 0,1

2.4.2. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, а также специализированных отделений внутри Учреждения. Коэффициент специфики работы рекомендуется устанавливать в размере до 0,15 к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической нагрузки.

2.4.3. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном нормативном акте учреждения.

2.4.4. В зависимости от результатов выступления на крупнейших официальных российских и международных соревнованиях (чемпионатах и первенствах России, Олимпийский (Параолимпийских, Сурдлимпийских) играх, чемпионатах мира и Европы), в соответствии с нижеприведенными критериями, спортсменам - членам сборных команд Российской Федерации, зарегистрированным по месту жительства на территории Чеченской республики, являющимся штатными работниками Учреждения, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным окладам согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Критериями оценки труда для определения уровня повышающего коэффициент спортсменов-членов сборных команд Российской Федерации являются уровень профессиональной подготовки, степень самостоятельности и ответственности при выполнении работ, спортивный результат при соблюдении следующих требований:

а) первичный размер повышающего коэффициента устанавливается за результаты выступлений спортсменов-членов сборных команд Российской Федерации, постоянно

проживающих в Чеченской Республике, на соревнованиях сезона 2018 года по видам спорта. В дальнейшем - по результатам года, предшествующего выплате;

б) спортсменам, принявшим участие в нескольких крупнейших официальных российских и международных соревнованиях, коэффициент устанавливается один по наивысшему результату:

в) результата выступлений на Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских играх учитываются в течение последующих двух лет при условии участия спортсменов в централизованной подготовке спортивных сборных команд Российской Федерации по этому же виду спорта;

г) результаты выступления на Юношеских Олимпийских играх учитываются в течение одного года и приравниваются к результатам выступления на первенстве мира;

д) результаты выступлений на чемпионатах мира (1-3 место) учитываются в течении последующих двух лет при условии проведения этих чемпионатов один раз в два года.

Размеры повышающих коэффициентов рассматриваются и утверждаются комиссией по отбору и зачислению спортсменов Учреждения и выплачиваются вместе с должностным окладом на основании протоколов (выписок из протоколов) соревнований.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2. 2.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.6. С учетом условий труда работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления работникам Учреждения выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; 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).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, не образуют новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке заработной платы. Размер выплат компенсационного характера определяется путем умножения должностных окладов, ставок заработной платы на соответствующий коэффициент.

3.3. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

3.4. Руководитель Учреждения обеспечивает осуществление меры по проведению процедуры специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Повышение оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается

по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда.

Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

3.5. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.8. Выплаты компенсационного характера руководителям Учреждения устанавливаются Учредителем и закрепляются в трудовых договорах (контрактах) с ними.

IV. Порядок и условия установления работникам Учреждения выплат стимулирующего характера

4.1. Размеры и условия осуществления работникам Учреждения выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно с учетом обеспечения финансовыми средствами и устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

4.2. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

4.3. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда Учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Применение какой-либо стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.5. В целях поощрения работников за выполненную работу и достигнутые результаты рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения физической культуры и спорта, имеющим в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 15 процентов.

Работникам учреждения физической культуры и спорта, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программы спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

При установлении стимулирующих выплат учитывать требования по соответствию интенсивности физической и психологической нагрузки и возрастными психофизиологическими параметрами спортсменов, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организациях, осуществляющих спортивную подготовку, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации осуществляющие спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы.

За обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие не менее одного года в подготовке высококвалифицированного спортсмена, показавшего высокие спортивные результаты на официальных спортивных мероприятиях, тренерам устанавливается стимулирующие выплаты в размерах, указанных в приложении 6 к Приложению.

Тренерам и иным специалистам устанавливаются стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой квалификации и получения соответствующего свидетельства. К ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта применяются повышающие коэффициенты и (или) повышения на наличие квалификационной категории.

Тренер, ранее участвовавший не менее 2-х лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, имеет право на стимулирующую выплату в течении не менее 4-х лет с момента достижения спортсменом результатов.

Работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

4.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются Учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят разовый характер. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

4.7. Рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ работникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и служебной деятельности самого работника. Размеры выплат за качество выполняемых работ приведены в таблице N 2. При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты

за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Таблица N 2

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1	2
За почетное звание: "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации". За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР. За почетные спортивные звания: "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР". За почетный знак: "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	До 100%
За ученую степень доктора наук. За ведомственные награды. За спортивные звания: "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР". За почетные звания "Заслуженный работник физической культуры Чеченской Республики", "Заслуженный тренер Чеченской Республики"	До 40%
За ученую степень кандидата наук	До 20%

4.8. Стимулирующая выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава Учреждения.

Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее - процентная надбавка) выплачивается к окладам (ставкам) заработной платы работников в следующих размерах при выслуге лет:

свыше	1	года	-	5%;
свыше	3	лет	-	10%;
свыше	5	лет	-	15%;
свыше	10	лет	-	20%;
свыше	15	лет	-	30%.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа руководителя.

4.9. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей государственного задания;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

-участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

4.10. Рекомендуются применять стимулирующие выплаты молодым специалистам в целях привлечения и укрепления кадрового состава Учреждения.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются в возрасте до 30 лет в течение 3 первых лет работы, если они получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

Рекомендуемый размер стимулирующих выплат молодым специалистам устанавливается в размере 20% к должностному окладу, ставке заработной платы.

4.11. Решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения принимается соответствующей комиссией учреждения с участием представительного органа работников.

4.12. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом Учреждения с обязательным указанием причины.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Министерством Чеченской Республики по физической культуре и спорту в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.4. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

5.5. Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения.

5.6. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, а также выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения и не учитываются выплаты компенсационного характера.

5.7. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, установленного в соответствии с пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.8. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются Министерством Чеченской Республики по физической культуре и спорту в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Учреждения.

5.9. При осуществлении стимулирующих выплат руководителю Учреждения учитываются следующие показатели:

качество и общедоступность предоставляемых учреждением услуг; эффективность управленческой деятельности.

5.10. С учетом условий и результатов труда заместителям руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах средств, выделенных законом Чеченской Республики о бюджете по отрасли "Физическая культура и спорт" на соответствующий финансовый год с учетом развития сети учреждений и переезда работников, а также средств, получаемых учреждением от оказания платных услуг.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения, формируется в расчете на финансовый год исходя из:

- объема оказываемых услуг (выполняемых работ, осуществляемых функций) Учреждением;
- штатной численности работников Учреждения;
- среднего размера утвержденных должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения;
- средств на выплаты компенсационного характера работникам в сумме фактически сложившихся в Учреждении размеров этих выплат, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее чем 30% общей суммы выплат по должностным окладам, ставкам заработной платы и выплат компенсационного характера.

6.3. Штатное расписание и тарификационный список Учреждения утверждаются руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем. В течение финансового года, в случае существенного изменения целей и задач функционирования учреждения, штатное расписание и тарификационный список учреждения подлежат пересмотру.

6.4. Фонд оплаты труда работников учреждения подлежит перерасчету в случаях:

- увеличения (индексации) окладов;
- изменения штатного расписания;
- существенных изменений условий оплаты труда.

6.5. Из фонда оплаты труда работников учреждения выплачиваются:

- должностные оклады и иные выплаты работникам за фактически выполненную работу;
- выплаты работникам компенсационного характера;
- выплаты работникам стимулирующего характера.

6.6. Руководителю учреждения рекомендуется направлять часть средств фонда оплаты труда в размере не менее чем 30% на осуществление выплат стимулирующего характера работникам с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VII. Условия выплаты материальной помощи

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждений.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику принимается руководителем Учреждения на основании письменного заявления работника.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Руководитель Учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом

на оплату труда.

8.3. По должностям служащих (профессиям рабочих) размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда по решению руководителя учреждения, но не больше чем оклад руководителя Учреждения.

Приложение 1. БАЗОВЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	7800
2 квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	8380
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	8380
2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	12115
3 квалификационный уровень	Начальник клуба (спортивного спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	12115
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Специалист спортивной сборной команды Чеченской Республики (по виду спорта), тренер спортивной сборной команды Чеченской	12115

	Республики (по виду спорта)	
2 квалификационный уровень	Старший тренер спортивной сборной команды Чеченской Республики (по виду спорта)	12200
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня		
	Главный тренер спортивной сборной команды Чеченской Республики (по виду спорта)	12300

Приложение 2. БАЗОВЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер должностного оклада, (рублей)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, сектором, <*>	7800
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, отдела, отделения, сектора, и других структурных подразделений учреждения (подразделения)	7800
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения учреждения (подразделения).	12115

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Приложение 3. БАЗОВЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Агент по закупкам; архивариус; делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь и другие должности служащих 1 квалифицированного уровня в соответствии с квалификационной группой общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих первого уровня	7100
2 квалификационный	Должности служащих первого	7200

уровень	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник-программист; художник и другие должности служащих 1 квалифицированного уровня в соответствии с квалификационной группой общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих второго уровня	7600
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством и служащих 2 квалифицированного уровня в соответствии с квалификационной группой общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих второго уровня. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня по которым устанавливается II внутри должностная категория	7700
3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	7800
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего); механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7800
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по комплектации оборудования; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); переводчик; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; юрисконсульт и другие должности служащих 1 квалификационного уровня в соответствии с квалификационной группой общепромышленных должностей руководителей, специалистов и	7800

	служащих третьего уровня	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7800
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7800
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7900
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8000
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела и другие должности служащих I квалификационного уровня в соответствии с квалификационной группой общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня	7800
2 квалификационный уровень	Главный <*> (аналитик; диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик)	7800
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	12215

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

Приложение 4. БАЗОВЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	7370
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	7650

3 квалификационный уровень	медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	7960
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	12420

Приложение 5. БАЗОВЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОЧИХ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; оператор котельной; истопник; кастелянша; кладовщик; садовник, сторож (вахтер); уборщик служебных (производственных) помещений; кухонный рабочий; мойщик посуды; прачка; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7800
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля; стекольщик; буфетчик; дежурный по общежитию для образовательных организаций; плотник; слесарь-сантехник; электромонтер; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7800
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7800

Приложение 6. РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОГО ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА, ЗА УЧАСТИЕ В ПОДГОТОВКЕ НЕ МЕНЕЕ 1 ГОДА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО СПОРТСМЕНА, ПОКАЗАВШЕГО ВЫСОКИЕ СПОРТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ НА ОФИЦИАЛЬНЫХ СПОРТИВНЫХ СОРЕВНОВАНИЯХ

№№ п/п	Уровень соревнований, показатели подготовки	Занятое место	Размеры выплат в процентах от должностного оклада (ставки)	Размеры выплат работника в процентах от должностного оклада, тарифной
--------	---	---------------	--	---

			заработной платы) тренера за подготовку одного спортсмена команды	ставки рабочих за обеспечение высококачественного тренировочного процесса
1	В личных и командных видах спортивных дисциплин			
1.1.	Олимпийские (Паралимпийские, Сурлиппийские) игры	1-6	до 150	до 10
	Чемпионат мира, Европы	1-3		
1.2.	Чемпионат Мира, Европы	4-6	до 100	до 10
	Кубок Мира	1-6		
	Всемирная Универсиада	1-6		
	Европейские игры	1-3		
	Кубок Европы, Чемпионат России	1-3		
	Кубок России	1		
1.3.	Олимпийские (Паралимпийские, Сурлиппийские) игры	участие	до 75	до 5
	Чемпионат мира, Европы	участие		
	Кубок Мира	участие		
	Всемирная Универсиада	участие		
	Европейские игры	4-6		
	Кубок Европы	4-6		
	Чемпионат России	4-5		
	Всероссийская Универсиада	1		
	Первенство России среди юниоров	1		
	Прочие всероссийские соревнования, включенные в ЕКП	1		
	Спартакиада молодежи России, Спартакиада учащихся России (финальные соревнования)	1		
	Первенство Мира, Европы	1-6		
	Юношеские Олимпийские игры	1-6		
	Первенство России среди юношей	1		
1.4.	Первенство России среди юниоров	2-3	до 50	до 3
	Спартакиада молодежи России, (финальные соревнования)	2-3		
	Первенство России среди юношей	2-3		
	Спартакиада учащихся России (финальные соревнования)	2-3		
1.5	Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в ЕКП	1	до 40	до 4
1.6	Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в ЕКП	2-3	до 30	до 3
1.7.	Перевод спортсмена в государственное учреждение физической культуры и спорта Чеченской Республики для повышение уровня его спортивного мастерства			
	в спортивную школу олимпийского резерва		до 20	до 2
	в училище олимпийского резерва		до 30	до 3
	в центр спортивной подготовки		до 30	до 3
2	В командных игровых видах спорта:			
2.1.	Олимпийские (Паралимпийские, Сурлиппийские) игры	1	до 200	до 15
	Чемпионат мира, Европы	1		
2.2.	Олимпийские (Паралимпийские, Сурлиппийские) игры	2-6	до 150	до 10
	Чемпионат мира, Европы	2-3		

2.3.	Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России	1-3	до 120	до 10
2.4.	Участие в составе сборной команды России и официальных международных соревнованиях:			
	основной состав сборной		до 100	до 88
	молодежный состав сборной		до 75	до 8
	юношеский состав сборной		до 50	до 5
2.5	За подготовку команды, занявшей:			
	на чемпионате России	1-3	до 75	до 5
	на первенстве России	1-2		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
2.6.	За подготовку команды занявшей:	4-6	до 50	до 5
	на чемпионате России			
	на первенстве России	6		
	в финале Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2-3		
	на чемпионате и первенстве Чеченской Республики (при участии команд не менее 10 среди мужских команд, не менее 5-женских)	1-2		
2.7	За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего		до 20	до 2
	на чемпионате России	1-3		
	на первенстве России	1-2		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
2.8	За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего:		до 10	до 1
	на чемпионате России	4-6		
	на первенстве России	6		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2-3		
2.9.	официальные спортивные соревнования Чеченской Республики	1-3	до 20	до 2
2.10.	Перевод спортсмена в государственное учреждение физической культуры и спорта Чеченской Республики для повышения уровня его спортивного мастерства :			
	в спортивную школу олимпийского резерва		до 20	до 2
	в училище олимпийского резерва			
	в центр спортивной подготовки		до 30	до 3

Примечание:

Размеры выплат работникам учреждения устанавливаются руководителем Учреждения со дня, показанного спортсменом (занимающимся) высокого спортивного результата и действует в течение одного календарного года на основании выписки из протокола соревнований, а по соревнованиям, за участие в которых устанавливается выплата до приведения следующих соревнований данного уровня.

2. Если в период действия установленных работникам учреждений размеров выплат. Спортсмен (занимающийся) поступил на учебу или работу в иное государственное учреждение физической

культуры и спорта, но остался в списке спортивной сборной команды Чеченской Республики по соответствующему виду спорта, выплаты работникам учреждения сохраняются до истечения срока их установления. Спортсмен (занимающийся) улучшил свой спортивный результат, размер выплаты работникам учреждений соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленных работникам учреждений размер выплат спортсмен (занимающийся) не показал указанного в таблице результата, размер выплаты тренеру устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена (занимающегося) выплаты работникам учреждения не устанавливаются.

4. Выплаты руководителям учреждений устанавливаются только за результаты, показанные в олимпийских (паралимпийских, сурдлимпийских) видах спорта.

Приложение 7. ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ДЛЯ СПОРТСМЕНОВ СБОРНЫХ КОМАНД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА НА ТЕРРИТОРИИ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Основной состав				Молодежный состав			Коэф фициент
Олимпийские игры	Чемпионат Мира	Чемпионат Европы	Чемпионат России 1	Первенство Мира 2	Первенство Европы	Первенство России 3	
1 место							14.52
2 место							11.83
3 место							8.75
	1 место						7.25
	2 место	1 место		1 место			5,87
	3 место						5,87
		2 место		2 место			4,36
Основной состав				Молодежный состав			
Олимпийские игры	Чемпионат Мира	Чемпионат Европы	Чемпионат России 1	Первенство Мира 2	Первенство Европы	Первенство России 3	
		3 место	1 место	3 место	1 место		4,36
			2 место		2 место		2,99
			3 место		3 место	1 место	2,99
						2 место	2,79
						3 место	2,79

1. Включая Всемирную универсиаду и Всемирные игры.
2. Включая Юношеские Олимпийские игры и Европейский юношеский Олимпийский фестиваль.
3. Включая финал Спартакиады России.