****

# Настоящее Положение принимается с целью усиления материальной заинтересованности сотрудников Учреждения в повышении качества выполняемых задач, своевременном, добросовестном и инициативном исполнении должностных обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы, а также при выполнении заданий особой важности и сложности.

# В качестве конкретных показателей оценки результативности труда сотрудников Учреждения, за выполнение которых устанавливаются и выплачиваются стимулирующие и компенсационные выплаты, определены:

# - успешное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;

# - выполнение заданий особой важности и сложности;

# - разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

# - выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, выполнение срочных работ, требующих повышенного внимания);

# - специальный режим работы;

 - за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие в подготовке не менее 1 года высококвалифицированного спортсмена, показавшего высокие спортивные результаты на официальных спортивных соревнованиях

# - работа в условиях, отличающихся от нормальных: срочность и повышенное качество работ, знание и применение компьютерной и другой техники, особый режим и график работы (систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего дня, дежурство в выходные и праздничные дни).

**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 заработной платы) тренера (тренера-преподавателя по АФК) за подготовку одного спортсмена, команды | Размеры выплат в процентах от должностного оклада, тарифной ставки рабочих за обеспечение высококачественного тренировочного процесса  |
|  | В личных и командных видах спортивных дисциплин: |
|  | Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры | 1-6 | до 150 | до 150 |
| 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, Сурдлимпийские) 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 спортивные 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 государственные учреждения физической культуры и спорта Чеченской Республики для повышения уровня спортивного мастерства: |  |  |
| в спортивную школу | до 20 | до 2 |
| в училище олимпийского резерва | до 30 | до 3 |
| в центр спортивной подготовки |
|  | В командных игровых видах спорта: |
| 2.1. | Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры | 1 | до 200 | до 15 |
| Чемпионат мира, Европы | 1 |
| 2.2. | Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры | 2-6 | до 150 | до 10 |
| Чемпионат мира, Европы | 2-3 |
| 2.3. | Официальные международные соревнования с участием сборной команды России | 1-3 | до 120 | до 10 |
| 2.4. | Участие в составе спортивной сборной команды России в официальных соревнованиях: |  |  |
| основной состав сборной |  | до 100 | до 8 |
| молодежный состав сборной |  | до 75 | до 8 |
| юношеский состав сборной |  | до 50 | до 5 |
| 2.5. | За подготовку команды, занявшей: | до 75 | до 8 |
| на чемпионата России | 1-3 |
| на первенстве России | 1-2 |
| в финале Спартакиада молодежи России, Спартакиада учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | 1 |
| 2.6. | За подготовку команды, занявшей: |  |  |
| на чемпионата России | 4-6 | до 50 | до 5 |
| на первенстве России | 6 |
| в финале Спартакиада молодежи России, Спартакиада 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 чемпионата России | 1-3 |
| на первенстве России | 1-2 |
| в финале Спартакиада молодежи России, Спартакиада учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | 1 |
| 2.8. | За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего: |  |  |
| на чемпионата России | 4-6 | до 10 | до 1 |
| на первенстве России | 6 |
| в финале Спартакиада молодежи России, Спартакиада 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 |
| 2.9. | 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 спортивно мастерства: |  |  |
| в спортивную школу олимпийского резерва  | до 20 | до 2 |
| в училище олимпийского резерва | до 30 | до 3 |
| в центр спортивной подготовки |

 Примечания:

1. Размеры выплат работникам учреждений устанавливаются руководителем учреждения со следующего календарного года, показанного спортсменом (занимающимся) высокого спортивного результата, и действуют в течение одного календарного года на основании выписки из протокола соревнований, а по соревнованиям, за участие в которых устанавливается выплата.

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 составе спортивной сборной команды Чеченской Республики по соответствующему виду спорта, выплаты работникам учреждений 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.

1. Если по истечении срока действия установленных работникам учреждений размеров выплат спортсмен (занимающийся) не показал указанного в таблице результата, размер выплаты тренеру (тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре) устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена (занимающегося), а выплаты работникам учреждения не устанавливаются.
2. Выплата руководителям учреждений устанавливаются только результаты, показанные в олимпийских (паралимпийских, сурдлимпийских) видах спорта.

**II. Порядок и условия установления работникам учреждений выплат компенсационного характера**

2.1. Работникам учреждений 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).

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. Руководитель организации 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 устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами».

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

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

# III. Порядок и условия установления работникам учреждений выплат стимулирующего характера

3.1. Размеры и условия осуществления работникам учреждений выплат стимулирующего характера определяются учреждениями 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.

3.2. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

3.3. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

3.4. 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.

3.5. 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 учреждений 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 учреждений 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 программ 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 психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам 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 организации, осуществляющие 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 1 (одного) года в подготовке высококвалифицированного спортсмена, показавшего высокие спортивные результаты на официальных спортивных соревнованиях, тренерам (тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, указанных в приложении 6 к Положению. Тренерам и иным специалистам устанавливаются стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки 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 за 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 течение 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).

3.6. 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.

3.7. 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](#sub_1402).

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% |

3.8. Стимулирующая выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждений.

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.

3.9. 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.

3.10. Рекомендуется 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-х 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.

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

3.12. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

VI. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

* 1. Продолжительность рабочего времени работников учреждения установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
	2. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

**V. Ответственность работодателя**

5.1 Руководитель организации несет ответственность за нарушение труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.2 При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения в праве приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном ст. 74 Трудового кодекса РФ.

**VI. Заключительные положения**

6.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового.

6.2 Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.