

РАСМОТРЕНО

Общим собранием
трудового коллектива
протокол № 04
«01» 09 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО «РСШ
«Самбо и Дзюдо»
З.И. Лорсанов
Пр. № 83 от «01» 09 2023 г



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (ГБУ ДО «РСШ «Самбо и Дзюдо» (далее- Положение) устанавливает порядок оплаты труда работников (ГБУ ДО «РСШ «Самбо и Дзюдо» (далее Учреждение).

Настоящее Положение об оплате труда работников разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023) "Об образовании в Российской Федерации", Трудовым Кодексом РФ, с постановлением правительства от 14.03.2023 № 91 «О внесении изменений в постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184«Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики» (в редакции постановлений Правительства Чеченской Республики от 7 августа 2018 года № 167, от 4 февраля 2020 года № 26, от 16 октября 2020 года № 298).

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 учреждения 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. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки в порядке, установленных коллективным и трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя а именно: аванс 15 числа месяца и оставшаяся часть 30 числа месяца, путем перечисления на банковскую карту работника.

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

1.6. 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 отдельно по каждой из должностей (виду работ). Условия работы по совместительству определяются действующим законодательством.

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. 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.
- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

1.10. В рабочее время тренеров- преподавателей, осуществляющих деятельность по реализации дополнительных образовательных спортивных подготовки, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и 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 учреждением.

Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже или выше установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится

пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

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

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало учебно-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 преемственность 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 учреждений

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, определенных приложениями 1 - 5 к настоящему Положению.

2.4. 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;

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.

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 таблице №

Таблица №1.

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

2.4.2. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения.

Коэффициент специфики работы рекомендуется устанавливать в размере до 0,15 к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической нагрузки.

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 учреждений выплат компенсационного характера

3.1. 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 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 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 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

«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».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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 выплачиваются на основании приказа руководителя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

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

IV. Порядок и условия установления работникам учреждений выплат стимулирующего характера

4.1. 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.

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.

Тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, 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-преподавателям, осуществляющим наставничество, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы.

За обеспечение высококачественного учебно-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-преподавателям и иным специалистам устанавливаются стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

К ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) тренеров-преподавателей и иных специалистов в области физической культуры и спорта применяются повышающие коэффициенты и (или) повышения за наличие квалификационной категории.

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.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются на основании приказа руководителя с учетом мнения представительного органа работников учреждения и не учитываются в составе к средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, компенсаций за неиспользованный отпуск при увольнении, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

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 №2.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются на основании приказа руководителя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Таблица №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 учреждений.

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

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 20%

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа руководителя.

4.9. При определении условий и размеров ежемесячных и квартальных 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;

- уровень профессиональной подготовки;
- сложность и напряженность выполняемой работы;
- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Назначение ежемесячных и квартальных премиальных выплат производится на основании приказа руководителя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Работникам учреждения могут также выплачиваться единовременные (разовые) премии за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Единовременные (разовые) премии выплачиваются на основании приказа руководителя с учетом мнения представительного органа работников учреждения и не учитываются в составе к средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, компенсаций за неиспользованный отпуск при увольнении, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

4.10. 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 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. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. Средняя заработная плата руководителей организаций не может превышать среднюю заработную плату работников основного персонала за отчетный год более чем в 3 раза. 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 № 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 Учредителем дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.9. При осуществлении стимулирующих выплат руководителям учреждений 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 учреждений

6.1. Формирование фонда оплаты труда учреждений 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 переаттестации работников, а также средств, получаемых учреждением от оказания платных услуг.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждений, 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. Руководителям учреждений 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 учреждения.

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.

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

Продолжительность рабочего времени работников учреждения установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени тренерского-преподавательского персонала устанавливается согласно отраслевому соглашению по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации.

X. Ответственность работодателя

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

10.2. 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.

XI. Заключительные положения

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

11.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие. Изменения или дополнения в настоящее Положение разрабатываются, согласуются с Общим собранием трудового коллектива и утверждаются руководителем.

**Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников государственных
образовательных организаций
Чеченской Республики**

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставки зарботной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	15 279
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	15 358
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; мастер производственного обучения	15 358
4 квалификационный уровень	Преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15 665

* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников государственных
образовательных организаций
Чеченской Республики

Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, (рублей)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	15 279
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации**; старший мастер образовательной профессиональной образовательной организации	15 358
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной профессиональной образовательной организации	15 665

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

** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников государственных
образовательных организаций
Чеченской Республики

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер должностного оклада, (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир, агент, агент по закупкам, комендант; секретарь, секретарь-машинистка, другие должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню	12 420
2 квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	12 420
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	13 890
2 квалификационный	Заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	14 200
3 квалификационный уровень	Заведующий столовой, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	14 420

4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	14 660
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; менеджер; переводчик; социолог; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), эксперт, юрисконсульт, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	14 880
2 квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	15 000
3 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	15 140
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	15 279
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	15 358
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	15665

**Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников государственных
образовательных организаций
Чеченской Республики**

**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	15 279
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	15 358
3 квалификационный уровень	медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	15 358
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	15 665

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников государственных
образовательных организаций
Чеченской Республики

**Базовые размеры
окладов рабочих по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
профессий рабочих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер должностного оклада, (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные 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	12 420
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	12 620
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные 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	13890
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в	14 200

	соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 830
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), высококвалифицированные рабочие	15 279

**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 зарплатной платы) тренера (тренера- преподавателя по АФК) за подготовку одного	Размеры выплат работникам в процентах от должностного оклада, тарифной ставки рабочих за обеспечение высококачественн ого
1.	В личных и командных видах спортивных дисциплин;			
1.1.	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) 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, 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 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		до 30	до 3
	в центр спортивной подготовки			
2.	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 спортивные соревнования с участием сборной команды России	1-3	до 120	до 10
2.4.	Участие в составе спортивной сборной команды России в официальных международных 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 5
	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		
2.6.	За подготовку команды, занявшей:		до 50	до 5
	на чемпионате России	4-6		
	на первенстве России	6		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среда спортивных школ	2-3		
	на чемпионате и первенстве	1-2		
	Чеченской Республики (при участии команд: не менее 10 среди мужских команд, не менее 5 - женских)			

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		
	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 спортивного мастерства:			
	в спортивную школу олимпийского резерва		до 20	до 2
	в училище олимпийского резерва		до 30	до 3
	в центр спортивной подготовки			

Примечания:

Размеры выплат работникам учреждений устанавливаются руководителем учреждения со дня, 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, до проведения следующих соревнований данного уровня.

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.

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 учреждений не устанавливаются.

**Перечень должностей
работников Учреждения с ненормированным рабочим днем, имеющих право на
получение нематериального стимулирования в виде дополнительного
оплачиваемого отпуска;**

№ п/п	Должность	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за режим НРД (в календарных днях)
1	Главный бухгалтер	3
2	Инспектор по кадрам	3
3	Инженер-программист	3
4	Бухгалтер	3

РАССМОТРЕНО

Общим собранием
трудового коллектива
протокол № 4
«01» 09 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО
«РСШ «Самбо и Дзюдо»
З.И. Лорсанов
Пр. № 15 от 01 09 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ГБУ ДО «РСШ «Самбо и Дзюдо»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение предусматривает порядок и условия выплаты работникам дополнительно к заработной плате материального поощрения в виде премий за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования.
- 1.2. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышение эффективности работы и улучшение ее качества.
- 1.3. Премии выплачиваются из фонда оплаты труда Работодателя.

2. Виды премий и размеры.

2.1. Для всех работников, на которых распространяется настоящее Положение, премии устанавливаются следующие виды премий:

2.1.1. Гарантированная премия, входящая в систему оплаты труда:

2.1.1.1. Ежемесячная премия.

2.1.2. Премии стимулирующего характера:

2.1.2.1 Разовые премии;

2.1.2.2 Премия по итогам работы за месяц;

2.1.2.3 Премия по итогам работы за квартал;

2.1.2.4 Премия по итогам работы за год;

2.1.2.5 Премия за достигнутый результат.

2.2. Разовые премии устанавливаются:

- За активное участие в организации и проведении спортивных и иных мероприятий;
- За выполнение особо важных заданий;
- За выполнение дополнительных заданий, не входящих в круг его должностных обязанностей;
- К знаменательным датам.

Конкретный список сотрудников для получения разовой премии утверждается решением комиссии по выплатам стимулирующего характера

	Сумма (рубли)	Достигнутый результат	Период	условие
Членам сборной команды России основного состава среди взрослых по олимпийским видам спорта:				
Спортсмен	50 000 - 70 000	Чемпион олимпийских игр	1 год	Достигнутый результат
Спортсмен	10 000- 40 000	Чемпион России, Европы, Мира	1 год	Достигнутый результат
Спортсмен	5 000 -30 000	Призеры чемпионата России, Европы, Мира	1 год	Достигнутый результат
Членам сборной команды России основного состава среди юниоров, молодежи до 23 лет:				
Спортсмен	10 000- 30 000	Победителям России, Европы, Мира	1 год	Достигнутый результат
Спортсмен	5 000 -20 000	Призеры первенства России, Европы, Мира среди юниоров, молодежи	1 год	Достигнутый результат
Членам сборной команды России основного состава среди юношей:				
Спортсмен	10 000- 15 000	Победителям Первенства России, Европы, Мира	1 год	Достигнутый результат
Спортсмен	5 000 -10 000	Призеры первенства России, Европы, Мира среди юниоров, молодежи	1 год	Достигнутый результат
Тренерам за подготовку спортсмена				
Тренер	5 000-30 000	за каждого члена сборной команды основного состава	1 год	Достигнутый результат

2.3. Размеры премии:

2.3.1 Размеры премий стимулирующего характера приведенных в п.2.1.2 устанавливаются по решению общего собрания, в рамках имеющейся экономии денежных средств.;

2.3.2 Размеры ежемесячных премий, указанных в пп 2.1.1.1. п. 2 данного положения устанавливаются в настоящем Положении с учетом мнения выбранного совета на общем собрании и приведены в таблице 1 для вспомогательного персонала и для основного персонала
таблица 2.

Таблица №1

№ п/п	Наименование должности	Размер % от оклада	пояснение	Дополнительное условие
1	2	3	4	5
1	Главный бухгалтер	100%		
2	Бухгалтер	100%		
3	Заместитель по спортивной работе	100%		
4	Заместитель директора по методической работе	100%		
5	Старший инструктор-методист	200%		
6	Инструктор-методист	200%		
7	Тренер-преподаватель	200%		
8	Инспектор по кадрам	100%		
9	Инженер -программист	100%		
	Уборщик служебных помещений	100%		

3. Порядок премирования

- 3.1. Квартальные и годовые выплачиваются по результатам работы за квартал и за год.
- 3.2. Разовые, квартальные и годовые премии выплачиваются на основании приказа руководителя организации по решению комиссии.
- 3.3. Ежемесячные премии, приведенные в таблице № 1 выплачиваются на основании приказа руководителя об утверждении данного положения. Ежемесячные премии, приведенные в таблице № 2 выплачиваются на основании приказа руководителя о назначении премиальных.
- 3.4. Разовые, квартальные и годовые премии устанавливаются при наличии экономии денежных средств по окончании соответствующего периода. При отсутствии экономии денежных средств могут быть не назначены соответственно.

4. Условия снижения премий и их невыплаты

- 4.1. Работникам не выплачивается премия (полностью или частично) в случае неудовлетворительной работы, невыполнения должностных обязанностей, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ. Основанием для невыплаты является служебная записка руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении.
- 4.2. Невыплата работнику премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) с обязательным указанием причин невыплаты или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.
- 4.3. Премия работникам может быть полностью или частично не выплачена в следующих случаях:
- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
 - невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;

- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- наличия претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;
- ошибок и искажений в отчетности.

4.4. Невыплата премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

5. Заключительные положения

5.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением кроме разовых, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

5.2. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.

5.3. С текстом настоящего Положения все работники должны быть ознакомлены под подпись.

Исп. главный бухгалтер Мацаева З.Х.

01.09.2023 г.

РАССМОТРЕНО

Общим собранием
трудового коллектива
протокол № 4
« 01 » 09 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО
«РСШ «Самбо и Дзюдо»
З.И.Лорсанов
Пр. № 23 от 01.09 2023 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры

1. Продолжительная болезнь (более 1 месяца) – 5000 рублей.
 2. Юбилейные даты: 50,55 и 60 лет - 5000 рублей
 3. Потеря близких родственников - 5000 рублей
 4. Семейные торжества
(свадьба, рождение ребенка) - 5000 рублей
- к юбилейным датам – 3000 рублей;
 - поступление на дневное обучение в ВУЗ-3000 рублей;
 - уход на пенсию- 3000 рублей;
 - рождение ребенка -5000 рублей;
 - смерть близкого родственника – в размере одного денежного оклада;
 - неотложная операция работника, ребенка работника нетрудоспособного возраста до 22 лет –в
размере одного денежного оклада;
 - призыв на службу в Вооруженные силы РФ- в размере одного денежного оклада;

РАССМОТРЕНО

Общим собранием
трудового коллектива
протокол № 4
« 01 » 09 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО
«РСШ «Самбо и Дзюдо»
З.И. Лорсанов
Пр. № 8 от 07 09 2023 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,
занятых на работах с вредными условиями труда
(для предоставления им надбавок за вредные условия труда)

1. Уборщица служебных помещений -12% от ставки;

РАССМОТРЕНО

Общим собранием
трудоового коллектива
протокол № 4
« 01 » 04 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО
«РСШ «Самбо и Дзюдо»
З.И. Лорсанов
Пр. № 83 от 01.09 2023 г.



ФОРМА расчетного листка

Ф.И.О.	_____	
Месяц	_____	год _____
Начислено всего :	_____	удержано всего: _____
Оклад:	_____	Аванс _____
Замещение	_____	П/налог _____
Надбавки	_____	Профсоюз _____
Совмещение	_____	
К выдаче	_____	