



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.12.2018 № 825

г. Ростов-на-Дону

Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области

В соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» Правительство Ростовской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений спортивной направленности, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области, по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений» согласно приложению № 1.

1.2. Примерное положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Ростовской области «Дирекция по подготовке и проведению игр чемпионата мира по футболу 2018 года в г. Ростове-на-Дону» согласно приложению № 2.

1.3. Примерный перечень должностей административно-управленческого персонала согласно приложению № 3.

2. Признать утратившими силу:

2.1. Постановление Правительства Ростовской области от 26.10.2016 № 725 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области».

2.2. Постановление Правительства Ростовской области от 31.05.2017 № 392 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 26.10.2016 № 725».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 1 января 2019 г.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Губернатора Ростовской области Гуськова И.А.

Губернатор
Ростовской области



В.Ю. Голубев

Постановление вносит
министерство по физической
культуре и спорту Ростовской области

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных
бюджетных учреждений спортивной направленности,
подведомственных министерству по физической культуре
и спорту Ростовской области, по виду экономической деятельности
«Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений спортивной направленности, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области, по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных бюджетных учреждений спортивной направленности (далее – государственные учреждения);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности оплаты труда тренеров;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатное расписание государственного учреждения утверждается руководителем государственного учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного государственного учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников государственных учреждений утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации.

Раздел 2. Порядок установления
должностных окладов (ставок заработной
платы) работников государственных учреждений

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области и доводятся до соответствующих государственных учреждений.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников государственных учреждений.

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занятых предоставлением услуг в сфере физической культуры и спорта государственных учреждений, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта». Минимальные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ приведены в таблицах № 1 – 4.

Таблица № 1

ПКГ должностей работников
физической культуры и спорта первого уровня

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (ставки заработной платы) (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	9530
2.	2-й квалификационный уровень	спортсмен; спортсмен-ведущий	9992

ПКГ должностей работников
физической культуры и спорта второго уровня

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (ставки заработной платы) (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	10491
2.	2-й квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	11280
3.	3-й квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	11844

Таблица № 3

ПКГ должностей работников
физической культуры и спорта третьего уровня

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (ставки заработной платы) (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	тренер спортивной сборной команды Ростовской области	12408
2.	2-й квалификационный уровень	старший тренер спортивной сборной команды Ростовской области	12972

ПКГ должностей работников
физической культуры и спорта четвертого уровня

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (ставки заработной платы) (рублей)
1	2	3	4
1.	2-й квалификационный уровень	главный тренер спортивной сборной команды Ростовской области	14100

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов по должностям медицинских работников устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблицах № 5 – 6.

Минимальные размеры
должностных окладов по ПКГ

Таблица № 5

ПКГ «Средний медицинский
и фармацевтический персонал»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	7896
2.	2-й квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	8272
3.	3-й квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	8692
4.	4-й квалифи-	фельдшер; зубной врач	8929

	кационный уровень		
5.	5-й квалификационный уровень	заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	9855

Таблица № 6

ПКГ «Врачи и провизоры»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	2-й квалификационный уровень	врач-специалист	10221

2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

Минимальные размеры
должностных окладов по ПКГ

ПКГ второго уровня

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	2-й квалификационный уровень	специалист (ведущий специалист) гражданской обороны	10652

2.2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 8.

Таблица № 8

Минимальные размеры
должностных окладов по ПКГ

ПКГ «Общеотраслевые
должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и другие), делопроизводитель, кассир, секретарь	7896
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8278
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник	8691
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня,	9130

1	2	3	4
		по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3.	3-й квалифи- кационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9591
4.	4-й квалифи- кационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10152
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1.	1-й квалифи- кационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер- программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт	10152
2.	2-й квалифи- кационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10652
3.	3-й квалифи- кационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11182
4.	4-й квалифи- кационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11739
5.	5-й квалифи- кационный уровень	заместитель главного бухгалтера	12326

1	2	3	4
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
1.	3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	14980

2.2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 9.

Таблица № 9

Минимальные размеры
ставок заработной платы по ПКГ

ПКГ «Общепрофессиональные
профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение	
	1-й квалификационный разряд	1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	6204
	2-й квалификационный разряд	справочником работ и профессий рабочих; боцман береговой, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, матрос береговой, матрос-спасатель, уборщик служебных помещений, садовник, сторож (вахтер)	6565
	3-й квалификационный разряд		6949
2.	2-й квалификационный уровень:	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным	
	2-й квалификационный		6565

1	2	3	4
	разряд 3-й квалификационный	наименованием «старший» (старший по смене)	6949
	разряд 4-й квалификационный		7378
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	7378 7807
2.	2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9941

Примечание.

1. Ставка заработной платы, исходя из 2-го квалификационного уровня ПКГ, устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки спортсменов (учащихся воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблицах № 10 – 11.

Минимальные размеры
ставок заработной платы работников,
занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

№ п/п	Квалификационный разряд	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный разряд	аппаратчик химводоочистки, подсобный рабочий,	6204
	2-й квалификационный разряд	электромонтер (всех наименований), машинист (кочегар) котельной,	6565
	3-й квалификационный разряд	машинист крана (крановщик), стропальщик, машинист насосных установок,	6949
	4-й квалификационный разряд	столяр, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной, слесарь (всех наименований), электрогазосварщик	7378
	5-й квалификационный разряд		7807
	6-й квалификационный разряд		8236

Таблица № 11

Минимальные размеры ставок
заработной платы работников, занимающих профессии
рабочих, участвующих в организации тренировочного процесса

№ п/п	Квалификационный разряд	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2-й квалификационный разряд	кузнец ручнойковки, ремонтник плоскостных спортивных сооружений;	6565
	3-й квалификационный разряд	контролер технического состояния	6949

4-й квалификационный разряд	автомобилотранспортных средств;	7378
5-й квалификационный разряд	лаборант химического анализа	7807

2.2.7. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 12.

Таблица № 12

Минимальные размеры должностных окладов руководителей и специалистов, не вошедших в ПКГ

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (ставки заработной платы) (рублей)
1	2	3
1.	Главный инженер	14100
2.	Заведующий спортивным сооружением	12972
3.	Старший инструктор-методист, старший тренер	11844
4.	Инструктор-методист	11280
5.	Специалист по закупкам	10152
6.	Специалист по охране труда	10152
7.	Системный администратор информационно-коммуникационных систем	10152

2.2.8. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений в ГБУ РО «ЦСП СК РО», ГБУ РО «СОК «Лидер» не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 13.

Минимальные размеры должностных
окладов специалистов, не вошедших в ПКГ

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Начальник отдела	15228

2.2.9. Минимальные размеры должностных окладов работников, относящихся к командному составу судов, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 14.

Таблица № 14

Минимальные размеры должностных окладов
должностей командного состава судов, не вошедших в ПКГ

№ п/п	Наименование должности	Строительная мощность главных двигателей судна (кВт)	Группа судна по оплате труда командного состава	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4	5
1.	1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан	до 70	I	7896
	2-й штурман; 2-й помощник капитана; 1-й и 2-й помощники механика, электромеханика	60 – 180	I – II	
2.	Капитан	до 70	I	9129
	1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан	71 – 180	II	
	1-й и 2-й помощники механика, электромеханика	181 – 300	III	
	2-й штурман;	60 – 180	I–II	

1	2	3	4	5
	2-й помощник капитана; механик; электромеханик			
3.	Капитан	71 – 180	II	9580
	1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан; механик; электромеханик	181 – 300	III	
	2-й штурман; 2-й помощник капитана; 1-й и 2-й помощники механика, электромеханика	301 – 550	IV	
	3-й штурман; 3-й помощник капитана, механика, электромеханика	551 – 850	V	
4.	Капитан	181 – 300	III	10057
	1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан; механик; электромеханик	301 – 550	IV	
	2-й штурман; 2-й помощник капитана; 1-й и 2-й помощники механика, электромеханика	551 – 850	V	
	3-й штурман; 3-й помощник капитана, механика, электромеханика	851 – 1800	VI	

1	2	3	4	5
5.	Капитан	301 – 550	IV	10556
	1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан; механик; электромеханик	551 – 850	V	
	2-й штурман; 2-й помощник капитана; 1-й и 2-й помощники механика, электромеханика	851 – 1800	VI	
	3-й штурман; 3-й помощник капитана, механика, электромеханика	свыше 1800	VII	
6.	Капитан	551 – 850	V	11084
	1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан; механик; электромеханик	851 – 1800	VI	
	2-й штурман; 2-й помощник капитана; 1-й и 2-й помощники механика, электромеханика	свыше 1800	VII	
7.	Капитан	851 – 1800	VI	11634
	1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан; механик; электромеханик	свыше 1800	VII	
8.	Капитан	свыше 1800	VII	12223

Примечание.

1. Порядок дипломирования командного состава на судах различной мощности (производительности) определяется в соответствии с Уставом службы на судах Федерального агентства морского и речного транспорта и Положением о дипломировании членов экипажей судов внутреннего плавания, а также уставом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

2. Капитанам-наставникам, отвечающим за подготовку капитанов учебных судов, выполнение правил плавания и безопасность плавания учебных судов; механикам-наставникам, осуществляющим контроль за правильной технической эксплуатацией учебных судов и организацию их ремонта, должностные оклады устанавливаются на уровне должностных окладов капитанов и механиков высшей группы, обслуживаемых ими судов.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В государственных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями государственных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Выплата за увеличение объема работы или 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, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы государственных учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 30 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится выплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если

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

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

3.3.6. Выплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.3.7. Выплата за работу в специальных (коррекционных) учреждениях (группах) для занимающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) производится в соответствии с таблицей № 15.

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1	2	3
1.	Тренер; старший тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту; инструктор-методист; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; руководитель и иные специалисты	до 20

Примечание.

1. Конкретный перечень работников, которым устанавливается доплата, а также конкретные размеры доплаты определяются руководителем учреждения и фиксируются в локальном нормативном акте учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения – выборным органом первичной профсоюзной организации.

2. Выплата устанавливается по основной и совмещаемой должности, а для работников тренерского состава с учетом норм тренировочной нагрузки.

3.4. При установлении выплат за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год.

В государственных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников государственных учреждений, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Решение об установлении выплат и их размерах принимается:

руководителю государственного учреждения – министерством по физической культуре и спорту Ростовской области;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с министерством по физической культуре и спорту Ростовской области;

работникам государственного учреждения – руководителем государственного учреждения.

4.4. Тренерам, для которых предусмотрена норма часов тренерской работы за ставку заработной платы, устанавливаются стимулирующие выплаты от заработной платы с учетом фактической нагрузки не более чем за 24 часа тренерской работы.

Тренерам, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся и нормативов оплаты труда, за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки, стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы.

4.5. Работникам государственных учреждений устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.5.1. В спортивных школах тренерам и инструкторам-методистам устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в размере 10 процентов за наличие у отделения по виду спорта статуса специализации, утвержденного приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области.

4.5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам государственных учреждений (структурных подразделений) согласно таблице № 16.

Таблица № 16

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (процентов)
1	2	3
1.	Вспомогательный и обслуживающий персонал – за участие в подготовке занимающихся и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также занимающиеся (спортсмены), входящие в состав сборных команд страны	до 15
2.	Спортсмен, спортсмен-инструктор – за достижение высоких результатов на соревнованиях различного уровня:	
	1 – 6-е места на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх; 1 – 3-е места на чемпионате мира, Европы, Европейских играх	до 40
	4 – 6-е места на чемпионате мира, Европы, Европейских играх	до 35
	1 – 6-е места в Кубке мира (финал или сумма этапов) 1 – 3-е места в Кубке Европы (финал или сумма этапов)	до 30
	1 – 3-е места на чемпионате России; 1-е место в Кубке России (финал или сумма этапов)	до 25
	1 – 6-е места в первенстве Европы, мира, Юношеских Олимпийских играх, Европейском юношеском Олимпийском фестивале	до 20
	4-е место в чемпионате России; 1-е место в первенстве России (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России	до 15
	2 – 3-е места в первенстве России (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России	до 10

1	2	3
	1 – 3-е места в первенстве России (старшие юноши), Спартакиаде учащихся России, Спартакиаде спортивных школ России	до 5
3.	Тренер, тренер по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель – за передачу одаренных и высоко результативных занимающихся в СШОР, училище (колледж) олимпийского резерва и центр олимпийской подготовки (за каждого занимающегося)	до 20 (в течение года с даты зачисления)

Примечание.

1. Размеры и условия осуществления выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. К вспомогательному и обслуживающему персоналу, которому устанавливается выплата согласно пункту 1 таблицы № 16 подпункта 4.5.2 пункта 4.5 раздела 4, относятся: инструктор-методист, администратор тренировочного процесса, хореограф, тренер-наездник лошадей, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.

3. Выплата за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся в СШОР, училище (колледж) олимпийского резерва и центр олимпийской подготовки устанавливается тренерам в случае передачи занимающегося другому тренеру.

4.5.3. Выплата за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды), добившихся высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях устанавливаются согласно таблице № 17 (тренерскому составу при почасовом методе оплаты труда).

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды) (процентов)	
			тренерскому составу	специалистам
1	2	3	4	5
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1-е	до 20	до 10
		2 – 3-е	до 16	до 8
		4 – 6-е	до 10	до 5
		участие	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Европейские игры	1-е	до 16	до 8
		2 – 3-е	до 10	до 5
		4 – 6-е	до 8	до 4
		участие	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1-е	до 10	до 5
		2 – 3-е	до 8	до 4
		4 – 6-е	до 6	до 3
		участие	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1-е	до 8	до 4
		2 – 3-е	до 6	до 3
		4 – 6-е	до 4	до 2
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1-е	до 6	до 3
		2 – 3-е	до 4	до 2
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно				
2.1.	Чемпионат России	1-е	до 10	до 5
		2 – 3-е	до 8	до 4
		4 – 6-е	до 6	до 3
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1-е	до 10	до 5
		2 – 3-е	до 8	до 4

1	2	3	4	5
2.3.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), Спартакиада молодежи (финалы)	1-е	до 8	до 4
		2 – 3-е	до 6	до 3
2.4.	Первенство России (юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1-е	до 6	до 3
		2 – 3-е	до 4	до 2
2.5.	Прочие официальные межрегиональные и всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1-е	до 4	до 2
		2 – 3-е	до 2	до 1
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов				
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1-е	до 10	до 5
		2 – 3-е	до 8	до 4
		4 – 6-е	до 6	до 3
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь, юниоры и юниорки); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1-е	до 8	до 4
		2 – 3-е	до 6	до 3
		4 – 6-е	до 4	до 2
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1-е	до 6	до 3
		2 – 3-е	до 4	до 2
		4 – 6-е	до 2	до 1
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих официальных межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в ЕКП	1-е	до 4	до 2
		2 – 3-е	до 2	до 1

Примечание.

1. Выплата устанавливается за наивысший результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного занимающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

2. Если в период действия установленной выплаты занимающийся улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

3. Выплата специалистам устанавливается только по спортивным программам, дисциплинам, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские дисциплины). Специалистам выплата устанавливается на основании приказа руководителя государственного учреждения.

4. Выплата устанавливается также тренерам, ранее участвовавшим не менее года в подготовке занимающегося, достигшего значимого спортивного результата, в том числе и в случаях перехода данного занимающегося в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку. Тренер, ранее участвовавший в подготовке занимающегося, имеет право претендовать на стимулирующую выплату за подготовку занимающегося в течение 4 лет с момента его передачи.

5. К категории специалистов, которым устанавливается выплата, относятся: инструктор-методист, администратор тренировочного процесса, хореограф, тренер-наездник лошадей, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.

6. К категории «тренерский состав» относятся: тренер, старший тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, тренер спортивной сборной команды Ростовской области, старший тренер спортивной сборной команды Ростовской области, главный тренер спортивной сборной команды Ростовской области.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается работникам государственных учреждений с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.6.1. Выплаты за качество работы в государственных учреждениях устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса (тренер, тренер по адаптивной физической культуре, инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, хореограф, тренер-наездник лошадей, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники) в соответствии с таблицей № 18.

Таблица № 18

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер выплаты за качество работы от должностного оклада (ставки заработной платы) (процентов)
1	2	3	4
1.	Выполнение программ спортивной подготовки	доля занимающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы	до 30
2.	Качество спортивной подготовки	доля занимающихся, получивших спортивный разряд (звание)	до 30

Примечание.

Выплата за качество работы назначается в соответствии с локальным актом государственного учреждения и не носит постоянный характер. Выплата осуществляется на основании приказа руководителя по результатам ежеквартального мониторинга исполнения государственного задания и сдачи контрольных нормативов.

4.6.2. Выплата за качество работы тренерскому составу осуществляется с учетом критериев показателей качества выполняемых работ согласно таблице № 19.

Выплата
за качество работы тренерам

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты за качество работы от должностного оклада (ставки заработной платы) (процентов)
1	2	3
На этапе начальной подготовки		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе)	до 10
2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе)	до 10
3.	Подготовка массовых разрядов (не менее чем у 60 процентов занимающихся в группе)	до 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе)	до 10
2.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе)	до 10
3.	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20
4.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.	Выполнение занимающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80 процентов от принятых обязательств)	до 10

1	2	3
2.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов зачисленных на этап подготовки)	до 20
3.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
На этапе высшего спортивного мастерства		
1.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
2.	Стабильность выступлений занимающихся в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов зачисленных на этап подготовки):	
	в спортивных школах	до 30
	центрах олимпийской подготовки	до 40

4.7. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим государственных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 5 до 10 лет – 5 процентов;

от 10 до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в государственном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.8. Работникам государственного учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с установленными показателями премирования и выплачиваются с учетом результата оценки выполнения показателей (критериев) эффективности их работы.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются государственным учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя государственного учреждения в соответствии с Положением о премировании работников государственного учреждения.

Премирование руководителя государственного учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным министерством по физической культуре и спорту Ростовской области.

4.8.1. Премирование руководителя государственного учреждения производится с учетом достигнутых целевых показателей эффективности деятельности государственного учреждения, устанавливаемых министерством по физической культуре и спорту Ростовской области.

4.8.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

удовлетворенность получателей услуг в области физической культуры и спорта;

обеспечение комплексной безопасности государственного учреждения;

соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности государственного учреждения;

обеспечение информационной открытости государственного учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью государственного учреждения;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.8.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.9. Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается государственным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.10. Работникам государственных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей;

выплаты молодым специалистам тренерского состава.

4.10.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за квалификацию устанавливается тренерам, инструкторам-методистам, медицинским работникам при наличии квалификационных категорий:

- второй – 5 процентов;
- первой – 10 процентов;
- высшей – 20 процентов.

Выплата за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

4.10.2. Выплата к должностному окладу за наличие спортивного звания и разряда устанавливается для должностей «спортсмен», «спортсмен-инструктор»:

- кандидат в мастера спорта – 7 процентов;
- мастер спорта России, гроссмейстер России – 10 процентов;
- мастер спорта России международного класса – 20 процентов.

4.10.3. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается:

4.10.3.1. Работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, значком), – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Министерство по физической культуре и спорту Ростовской области самостоятельно определяет перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков, учитываемых при выплате надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

4.10.3.2. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

- ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 25 процентов;
- ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 15 процентов;
- почетного звания «заслуженный» по основной и совмещаемой должности – 20 процентов.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.10.4. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава в учреждениях устанавливается выплата молодым специалистам в размере 50 процентов от должностного оклада.

Положение о статусе молодого специалиста утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом под молодым специалистом понимается работник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное

образование при первичном трудоустройстве по специальности в организацию, осуществляющую спортивную подготовку в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 4 лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

4.10.5. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы; 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

**Раздел 5. Условия оплаты труда
руководителей государственных учреждений,
их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок
определения размеров должностных окладов, размеры и условия
осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

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

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя государственного учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 20.

Таблица № 20

**Минимальный размер должностного
оклада руководителя государственного учреждения**

№ п/п	Учреждение	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Центр спортивной подготовки сборных команд Ростовской области (вне группы)	22560
2.	Спортивно-оздоровительный комплекс	21996
3.	Центр олимпийской подготовки, спортивные школы I группы по оплате труда руководителей	20868
4.	Спортивные школы II и III групп по оплате труда руководителей	19740
5.	Спортивные школы IV группы по оплате труда руководителей	18612

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя государственного учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителю государственного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Примерного положения.

5.5. Руководителям государственных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Примерного положения.

5.6. Руководителям государственных учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам государственных учреждений устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельный уровень соотношения) таких учреждений в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава государственного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава устанавливается министерством по физической культуре и спорту Ростовской области.

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут руководители государственных учреждений, главные бухгалтеры.

**Размеры предельного соотношения средней
заработной платы руководителя государственного учреждения**

№ п/п	Среднесписочная численность работников списочного состава (человек)	Размер предельного соотношения
1	2	3
1.	До 50	до 3
2.	От 50 до 100	до 4
3.	От 100 до 150	до 5
4.	От 150	до 6

Раздел 6. Особенности оплаты труда тренеров

6. Для тренеров государственных учреждений устанавливается:

6.1. Норматив оплаты труда тренера за подготовку высококвалифицированного занимающегося (при подушевом методе оплаты труда).

Таблица № 22

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда от ставки заработной платы тренера за результативную подготовку одного занимающегося (команды) (процентов)
1	2	3	4
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1-е	до 200
		2 – 3-е	до 160
		4 – 6-е	до 100
		участие	до 80
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Европейские игры	1-е	до 160
		2 – 3-е	до 100
		4 – 6-е	до 80
		участие	до 60
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1-е	до 100
		2 – 3-е	до 80
		4 – 6-е	до 60
		участие	до 40

1	2	3	4
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1-е	до 80
		2 – 3-е	до 60
		4 – 6-е	до 40
		участие	до 20
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1-е	до 60
		2 – 3-е	до 40
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно			
2.1.	Чемпионат России	1-е	до 100
		2 – 3-е	до 80
		4 – 6-е	до 60
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1-е	до 100
		2 – 3-е	до 80
2.3.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), Спартакиада молодежи (финалы)	1-е	до 80
		2 – 3-е	до 60
2.4.	Первенство России (юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1-е	до 60
		2 – 3-е	до 40
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 занимающихся			
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1-е	до 100
		2 – 3-е	до 80
		4 – 6-е	до 60
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь, юниоры и юниорки); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1-е	до 80
		2 – 3-е	до 60
		4 – 6-е	до 40

1	2	3	4
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1-е	до 60
		2 – 3-е	до 40
		4 – 6-е	до 20

Примечание.

1. Норматив оплаты труда тренера устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного занимающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

2. Если в период действия установленного норматива оплаты труда тренера занимающийся улучшил спортивный результат, норматив оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда занимающийся не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом подготовки занимающегося.

4. В олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских видах спорта размер норматива оплаты труда за результативную подготовку одного занимающегося (команды) по спортивным программам, дисциплинам, не включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, устанавливается в размере 50 процентов базового норматива (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские программы, дисциплины).

6.2. Норматив оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированных занимающихся устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема тренировочной нагрузки согласно таблице № 23.

№ п/п	Этап подготовки	Продолжительность этапа (период)	Максимальная наполняемость группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю)	Размер норматива (процент за одного занимающегося от должностного оклада (ставки заработной платы))
1	2	3	4	5	6
1.	Спортивно-оздоровительный этап	весь период	30	6	2,2
2.	Этап начальной подготовки	до года	25	6	3
		свыше года	20	8	6
3.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация	14	12	9
		углубленная специализация	12	18	15
4.	Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	10	24	24
5.	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	8	32	39

Примечание.

1. В государственных учреждениях в группах начальной подготовки и группах тренировочного этапа (этапа спортивной специализации) применяется почасовая форма оплаты труда.

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

2. В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

3. При проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель.

Например: при объединении в расписании в одну группу занимающихся на тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек.

4. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10 процентов от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25 процентов от годового тренировочного объема.

5. В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта в видах спорта, кроме основного тренера, могут привлекаться тренеры по общефизической и специальной физической подготовке (акробатике и другим) при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.

6. Минимальная наполняемость групп устанавливается учреждением в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

7. Объем тренировочной нагрузки в неделю устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с программами спортивной подготовки, разработанными на основании федеральных стандартов спортивной подготовки.

8. Продолжительность этапов подготовки по видам спорта устанавливается федеральными стандартами спортивной подготовки.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Учреждения, осуществляющие спортивную подготовку, относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением:

7.1.1. Показатель «1»: численность детей в возрасте 6 – 15 лет, которым могут быть оказаны соответствующие услуги по спортивной подготовке в данном учреждении на основании плана комплектования учреждения, заключенных договоров по спортивной подготовке. Рассчитывается на основе данных статистической отчетности по форме федерального статистического наблюдения № 5-ФК «Сведения по организациям, осуществляющим спортивную подготовку» (далее – 5-ФК).

7.1.2. Показатель «2»: численность занимающихся, имеющих спортивный разряд, спортивное звание и проходящих спортивную подготовку в данном учреждении. Рассчитывается на основе данных 5-ФК.

7.1.3. Показатель «3»: годовой объем участия в официальных спортивных мероприятиях. Рассчитывается как сумма произведений количества участников мероприятия на количество дней мероприятия на основе исполнения утвержденного календарного плана работ за предыдущий год.

7.1.4. Показатель «4»: суммарная единовременная пропускная способность объектов спорта (спортивных сооружений), регулярно используемых организацией для осуществления спортивной подготовки. Рассчитывается на основе данных технических паспортов объектов спорта (спортивных сооружений) и их фактического технического состояния.

7.1.5. Показатель «5»: численность занимающихся, участвующих в чемпионатах и первенствах России, Европы, мира, а также Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх. Рассчитывается на основе результатов, указанных в протоколах официальных спортивных соревнований.

7.2. Рекомендуемые расчетные показатели в баллах для отнесения учреждения к одной из групп (первой, второй, третьей, четвертой):

Таблица № 24

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Позиции для расчета баллов	Порядок расчета
1	2	3	4	5
1.	Показатель «1»	человек	свыше 1 000 человек – 5 баллов; от 500 до 1000 человек – 4 балла; от 200 до 500 человек – 3 балла; от 100 до 200 человек – 2 балла; менее 100 человек – 1 балл	количество баллов определяется по одной позиции
2.	Показатель «2»	процент количества лиц, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания относительно всего контингента занимающихся	количество лиц, имеющих спортивный разряд, – 100 процентов от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС и (или) спортивные звания свыше 50 процентов от контингента, – 5 баллов количество лиц, имеющих спортивный разряд, – 100 процентов от всего контингента, при наличии	количество баллов определяется по одной позиции

1	2	3	4	5
			<p>лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС и (или) до 50 процентов от всего контингента, – 4 балла</p> <p>количество лиц, имеющих спортивный разряд, – от 90 процентов от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС до 10 человек, – 3 балла</p> <p>количество лиц, имеющих спортивный разряд, – от 70 процентов до 90 процентов от всего контингента занимающихся – 2 балла</p> <p>количество лиц, имеющих спортивный разряд, – менее 70 процентов от всего контингента занимающихся – 1 балл</p>	
3.	Показатель «3»	человеко-дней	<p>свыше 2400 ч/дн в год – 5 баллов;</p> <p>от 1800 до 2400 ч/дн в год – 4 балла;</p> <p>от 1200 до 1800 ч/дн в год – 3 балла;</p> <p>от 600 до 1200 ч/дн в год – 2 балла;</p> <p>до 600 ч/дн в год – 1 балл</p>	количество баллов определяется по одной позиции
4.	Показатель «4»	единая пропускная способность (человек)	<p>свыше 300 человек – 5 баллов;</p> <p>от 200 до 300 человек – 4 балла;</p> <p>от 100 до 200 человек – 3 балла;</p> <p>от 50 до 100 человек – 2 балла;</p> <p>менее 50 человек – 1 балл</p>	количество баллов определяется по одной позиции

1	2	3	4	5	
5.	Показатель «5»	процент количества лиц, занявших определенные места на официальных спортивных соревнованиях по результатам выступления за год относительно всего контингента занимающихся, принимавших участие в соревнованиях	свыше 70 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии не менее 5 лиц, занявших первые места, – 5 баллов	количество баллов определяется по одному наилучшему показателю, определенному по итогам выступлений спортсменов на официальных спортивных соревнованиях	
			свыше 50 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии до 5 лиц, занявших первые места, – 4 балла		
			свыше 70 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, – 3 балла		
			не менее 50 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, – 2 балла		
			от 10 до 50 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, – 1 балл		

Примечание.

Список используемых сокращений:

ГБУ РО «ЦСП СК РО» – государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Центр спортивной подготовки сборных команд Ростовской области»;

ЕКП – единый календарный план;

КМС – кандидат в мастера спорта;

СОК «Лидер» – спортивно-оздоровительный комплекс «Лидер»;

СШОР – спортивная школа олимпийского резерва;

ч/дн – человеко-день.

7.3. Группы по оплате труда для руководящих работников государственных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

к первой группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых превышает 20 баллов;

ко второй группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых составляет от 15 до 20 баллов;

к третьей группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых составляет от 10 до 14 баллов;

к четвертой группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых не превышает 9 баллов.

7.4. Группа по оплате труда руководителей ежегодно определяется министерством по физической культуре и спорту Ростовской области в установленном порядке на основании расчетов и документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых государственных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

7.5. За руководителями государственных учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

7.6. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель государственного учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю государственного учреждения – министерство по физической культуре и спорту Ростовской области.

7.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений Ростовской области не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания государственного учреждения министерством по физической культуре и спорту Ростовской области.

Начальник управления
документационного обеспечения
Правительства Ростовской области



Т.А. Родионченко

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного автономного учреждения
Ростовской области «Дирекция по подготовке и проведению
игр чемпионата мира по футболу 2018 года в г. Ростове-на-Дону»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Ростовской области «Дирекция по подготовке и проведению игр чемпионата мира по футболу 2018 года в г. Ростове-на-Дону» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов работников государственного автономного учреждения Ростовской области «Дирекция по подготовке и проведению игр чемпионата мира по футболу 2018 года в г. Ростове-на-Дону» (далее – государственное учреждение);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда директора и главного бухгалтера государственного учреждения, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников государственного учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатное расписание государственного учреждения утверждается директором государственного учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих государственного учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников государственного учреждения утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.10. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения, ее конкретных размерах принимает директор государственного учреждения на основании письменного заявления работника; директору государственного учреждения – министерство по физической культуре и спорту Ростовской области.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов работников государственного учреждения

2.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников, а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области и доводятся до государственного учреждения.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников государственных учреждений.

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	секретарь руководителя	8691
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих первого	9130

1	2	3	4
		квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3.	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9591
4.	4-й квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10152
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, юрист-консультант	10152
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10652
3.	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11182
4.	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование	11739

1	2	3	4
		«ведущий»	
5.	5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	12326
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1.	2-й квалификационный уровень	главный (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик)	14100
2.	3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	14980

2.2.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепромышленные профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры
ставок заработной платы по ПКГ

ПКГ «Общепромышленные
профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	
	1-й квалификационный разряд		6204
	2-й квалификационный разряд		6565
	3-й квалификационный разряд		6949

1	2	3	4
		профессий рабочих; гардеробщик, дворник, кладовщик, лифтер, уборщик служебных помещений, садовник, сторож (вахтер)	
2.	2-й квалификационный уровень: 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд 4-й квалификационный разряд	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6565 6949 7378
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	7378 7807
2.	2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9941

Примечание.

Ставка заработной платы исходя из 2-го квалификационного уровня ПКГ устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки спортсменов (учащихся воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.2.3. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры
ставок заработной платы работников,
занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

№ п/п	Квалификационный разряд	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный разряд	рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь (всех наименований), тракторист	6204
	2-й квалификационный разряд		6565
	3-й квалификационный разряд		6949
	4-й квалификационный разряд		7378
	5-й квалификационный разряд		7807
	6-й квалификационный разряд		8236

2.2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблицах № 4 – 5.

**Минимальные размеры должностных
окладов руководителей и специалистов, не вошедших в ПКГ**

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Главный инженер	14100
2.	Мастер-наладчик по техническому обслуживанию машинно-тракторного парка	11280
3.	Агроном	11280
4.	Специалист по закупкам	10152
5.	Специалист по охране труда	10152
6.	Системный администратор информационно-коммуникационных систем	10152

Таблица № 5

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Начальник отдела	15228
2.	Главный специалист	12972
3.	Ведущий специалист	12408

**Раздел 3. Порядок и условия
установления выплат компенсационного характера**

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

В государственном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов от должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителем государственного учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Выплата за увеличение объема работы или 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, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы государственного учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.3. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 30 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится выплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.3.6. Выплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.4. При установлении выплат за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей работников государственного учреждения и их квалификация должны соответствовать

наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год.

В государственном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников государственного учреждения, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Решение об установлении выплат и их размерах принимается:

- руководителю государственного учреждения – министерством по физической культуре и спорту Ростовской области;
- заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с министерством по физической культуре и спорту Ростовской области;
- работникам государственного учреждения – руководителем государственного учреждения.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам государственного учреждения в зависимости от результатов труда в размере до 140 процентов должностного оклада.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом директора государственного учреждения.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам государственного учреждения в размере до 90 процентов должностного оклада.

Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом директора государственного учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам государственного учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 5 до 10 лет – 5 процентов;

от 10 до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в государственном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам государственного учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются государственным учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премирование работников осуществляется на основании приказа директора государственного учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя государственного учреждения производится на основании приказа министерства по физической культуре и спорту Ростовской области с учетом достигнутых целевых показателей эффективности деятельности государственного учреждения, устанавливаемых министерством по физической культуре и спорту Ростовской области.

4.7.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

удовлетворенность получателей услуг в области физической культуры и спорта;

обеспечение комплексной безопасности государственного учреждения;

соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности государственного учреждения;

обеспечение информационной открытости государственного учреждения;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью государственного учреждения;
инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.7.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается государственным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 5. Условия оплаты труда директора государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Зарплата директора государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Минимальный размер должностного оклада директора государственного учреждения приведен в таблице № 6.

Таблица № 6

**Минимальный размер
должностного оклада директора государственного учреждения**

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Директор	22560

5.3. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора государственного учреждения.

5.4. С учетом условий труда директору государственного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Примерного положения.

5.5. Директору государственного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Примерного положения.

5.6. Директору государственного учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру государственного учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельный уровень соотношения) таких учреждений в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного директору, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера государственного учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава государственного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников списочного состава устанавливается министерством по физической культуре и спорту Ростовской области.

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут директор государственного учреждения, главный бухгалтер.

Начальник управления
документационного обеспечения
Правительства Ростовской области



Т.А. Родионченко

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу государственного учреждения относятся:

- директор;
- заместитель директора;
- директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения;
- начальник отдела;
- главный бухгалтер;
- главный инженер;
- главный энергетик;
- заместитель главного бухгалтера;
- заведующий отделением;
- заведующий производством (шеф-повар);
- заведующий складом;
- заведующий спортивным сооружением;
- заведующий хозяйством;
- делопроизводитель;
- кассир;
- инспектор по кадрам;
- бухгалтер*;
- инженер;
- инженер-программист (программист)*;
- инженер-энергетик (энергетик)*;
- секретарь руководителя;
- системный администратор информационно-коммуникационных систем;
- специалист по закупкам*;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда*;
- экономист*;
- юрисконсульт*;
- администратор;
- секретарь;
- техник*.

*Включая должности специалистов и служащих, по которым могут устанавливаться производные должностные наименования «старший» и «ведущий», а также I и II внутридолжностные категории.

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников государственного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации.

Начальник управления
документационного обеспечения
Правительства Ростовской области



Т.А. Родионченко