



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 13.03.2023 № 165

г. Ростов-на-Дону

О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 19.12.2018 № 825

В целях совершенствования условий оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области и в соответствии с федеральными законами от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Правительство Ростовской области **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести в постановление Правительства Ростовской области от 19.12.2018 № 825 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области» изменения согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 г.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Ростовской области Хохлова А.А.

Губернатор
Ростовской области



В.Ю. Голубев

Постановление вносит
министерство по физической
культуре и спорту Ростовской области

Приложение
к постановлению
Правительства
Ростовской области
от 13.03.2023 № 165

ИЗМЕНЕНИЯ,
вносимые в постановление
Правительства Ростовской области от 19.12.2018 № 825
«Об оплате труда работников государственных бюджетных
и автономных учреждений, подведомственных министерству
по физической культуре и спорту Ростовской области»

1. В пункте 1:

1.1. Подпункт 1.1 изложить в редакции:

«1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений спортивной направленности, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области, согласно приложению № 1.».

1.2. Подпункт 1.2¹ изложить в редакции:

«1.2¹. Примерное положение об оплате труда работников государственных общеобразовательных организаций и организаций профессионального образования Ростовской области, являющихся бюджетными учреждениями, подведомственными министерству по физической культуре и спорту Ростовской области, согласно приложению № 2¹.».

1.3. Дополнить подпунктом 1.4 следующего содержания:

«1.4. Примерное положение об оплате труда работников государственных организаций дополнительного образования Ростовской области, являющихся бюджетными учреждениями, подведомственными министерству по физической культуре и спорту Ростовской области, согласно приложению № 4.».

2. Приложение № 1 изложить в редакции:

«Приложение № 1
к постановлению
Правительства
Ростовской области
от 19.12.2018 № 825

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений спортивной направленности, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области

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 (далее – Примерное положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений спортивной направленности, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области (далее – министерство), осуществляющих основную деятельность по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности 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;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Примерным положением, с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты).

1.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) 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.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. Лица (кроме медицинских работников, тренерского состава), 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.

К категории «тренерский состав» относятся: тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту.

1.7. 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).

1.8. 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.

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

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

1.11. Настоящее Примерное положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Примерным положением.

1.12. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств областного бюджета определяется министерством.

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

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

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	10649
2.	2-й квалификационный уровень	спортсмен; спортсмен-ведущий	11165

Таблица № 2

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;	11723

1	2	3	4
		техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	
2.	3-й квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря	13234

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	13865
2.	2-й квалификационный уровень	старший тренер спортивной сборной команды Ростовской области	14494

Таблица № 4

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.		главный тренер спортивной сборной команды Ростовской области	15755

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	8824
2.	2-й квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	9243
3.	3-й квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	9712

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	11421

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	11903

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	8824

1	2	3	4
		автомобилей, общежитию и другие), делопроизводитель, кассир, секретарь	
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	9250
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник	9711
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, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10202
3.	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10718

1	2	3	4
4.	4-й квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11344
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	11344
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11903
3.	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12494
4.	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13117
5.	5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	13773
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1.	3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	17015

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

Таблица № 9

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы по ПКГ**

ПКГ «Общеотраслевые 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 профессий рабочих; боцман береговой, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, матрос береговой, матрос-спасатель, уборщик служебных помещений, садовник, сторож (вахтер), рабочий по уходу за животными	6933
	1-й квалификационный разряд		7337
	2-й квалификационный разряд		7765
2.	3-й квалификационный разряд	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	7765
	2-й квалификационный уровень:		7337
	2-й квалификационный разряд		7765
	3-й квалификационный разряд		8245
	4-й квалификационный разряд		

1	2	3	4
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень: 4-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	8245
	5-й квалификационный разряд		8724
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	11109

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.

Таблица № 10

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,	6933
	2-й квалификационный разряд	подсобный рабочий, электромонтер	7337
	3-й квалификационный разряд	(всех наименований), машинист (кочегар)	7765

1	2	3	4
	4-й квалификационный разряд	котельной, машинист крана (крановщик),	8245
	5-й квалификационный разряд	тракторист, стропальщик, машинист насосных установок, столяр,	8724
	6-й квалификационный разряд	плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной, слесарь (всех наименований), электрогазосварщик	11109

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, ремонтников	7337
	3-й квалификационный разряд	плоскостных спортивных сооружений;	7765
	4-й квалификационный разряд	контролер технического состояния	8245
	5-й квалификационный разряд	автомототранспортных средств; лаборант химического анализа	8724

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	15755
2.	Заведующий спортивным сооружением	14494
3.	Старший инструктор-методист	13234
4.	Инструктор-методист	12604
5.	Специалист по антидопинговой деятельности	12604
6.	Специалист по закупкам	11344
7.	Специалист по охране труда	11344
8.	Системный администратор информационно-коммуникационных систем	11344

2.2.8. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 13.

Таблица № 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	17015

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.

Работникам могут устанавливаться 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 ТК РФ.

Доплата 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 ТК РФ.

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. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляются в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 30 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.3.3. Работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится выплата в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3.3.4. Выплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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 ТК РФ, 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.

Работникам 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, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Работникам государственных учреждений устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты спортсменам, спортсменам-инструкторам за достижение высоких результатов на соревнованиях различного уровня согласно таблицам № 14, 15.

Таблица № 14

№ 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

Таблица № 15

Наименование соревнований	Размер выплаты спортсменам, спортсменам-инструкторам за достижение высоких результатов на соревнованиях различного уровня (процентов):						
	Занятое место						
	1-е	2-е	3-е	4-е	5-е	6-е	участие
1	2	3	4	5	6	7	8
Виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр							
Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	до 500	до 450	до 400	до 350	до 300	до 250	до 200
Чемпионат мира	до 450	до 400	до 350	до 300	до 250	до 200	до 150
Чемпионат Европы, Европейские игры	до 400	до 350	до 300	до 250	до 200	до 150	до 100
Кубок мира (финал)	до 400	до 350	до 300	до 250	до 200	до 150	—
Кубок Европы (финал)	до 350	до 300	до 250	до 200	до 150	до 100	—
Первенство мира	до 300	до 250	до 200	до 150	до 120	до 100	—

1	2	3	4	5	6	7	8
Всемирная универсиада, Всемирные игры, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	до 300	до 250	до 200	до 150	до 120	до 100	—
Первенство Европы	до 250	до 200	до 150	до 120	до 100	до 60	—
Чемпионат России, финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов России	до 400	до 350	до 300	до 250	до 200	до 150	—
Кубок России (финал)	до 160	до 130	до 100	—	—	—	—
Первенство России (среди молодежи), финал Спартакиады молодежи России	до 250	до 200	до 150	до 120	до 100	до 80	—
Первенство России (юниоры и юниорки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады инвалидов	до 200	до 170	до 150	до 120	—	—	—
Первенство России (юноши и девушки)	до 200	до 170	до 150	—	—	—	—

Примечание.

1. В олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских видах спорта размер норматива оплаты труда за достижение высоких результатов 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);

В неолимпийских видах спорта размер норматива оплаты труда за достижение высоких результатов устанавливается в размере 50 процентов от базового норматива;

В командных игровых видах спорта выплата за результат спортсмена устанавливается в случае участия спортсмена не менее чем в 50 процентах игр.

2. В случае отмены всех официальных спортивных соревнований, указанных в настоящей таблице, для соответствующей возрастной категории в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) выплата устанавливается за наивысший результат занимающегося спортсмена

на официальных спортивных соревнованиях (предшествующих отмененным) на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного занимающимся спортивным результатом или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) до проведения следующих официальных спортивных соревнований соответствующего статуса.

3. Выплата устанавливается за наивысший результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с даты показанного занимающимся спортивным результатом 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.

4. К вспомогательному и обслуживающему персоналу, которому устанавливается выплата согласно таблице № 14 пункта 4.4 настоящего раздела, относятся: инструктор-методист, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.

4.5. Выплата 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.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;

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

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Выплата за качество работы, устанавливаемая руководителям государственных учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производится по согласованию с министерством по физической культуре и спорту Ростовской области.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам государственных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в государственных органах и органах местного самоуправления.

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 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, с учетом достигнутых целевых показателей эффективности деятельности государственного учреждения.

4.7.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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.

4.7.3. 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.

4.8. 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.

4.8.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за квалификацию устанавливается 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.

4.8.2. 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.

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

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

Министерство самостоятельно определяет перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков, учитываемых при выплате надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

4.8.3.2. 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 предоставления в учреждение соответствующих документов. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.8.4. 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.

4.9. 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.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Примерным положением.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя государственного учреждения устанавливается согласно таблице № 16.

Таблица № 16

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	25207
2.	Спортивно-оздоровительный комплекс	24577

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.

Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 250 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается руководителям государственных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждений по решению министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются по согласованию с министерством.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ 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.

Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

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

Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 17.

Таблица № 17

**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 100	до 4
2.	От 100 до 150	до 5
3.	От 150	до 6

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю учреждения – министерством в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

6.2. 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.

Начальник управления
документационного обеспечения
Правительства Ростовской области

В.В. Лозин».

3. Приложение № 2 изложить в редакции:

«Приложение № 2
к постановлению
Правительства
Ростовской области
от 19.12.2018 № 825

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников государственных автономных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области

Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных автономных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области (далее – Примерное положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственных автономных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской

области (далее – министерство), осуществляющих основную деятельность по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности и включает в себя:

порядок установления должностных окладов работникам государственных автономных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области (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. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Примерным положением, с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты).

1.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) 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.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемыми в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. 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.

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

1.8. 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.

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

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

1.11. Работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю учреждения – министерством в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

1.12. Настоящее Примерное положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Примерным положением.

1.13. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств областного бюджета определяется министерством.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов работников государственного учреждения

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

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**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	8824
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	администратор, секретарь руководителя, техник	9711
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, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10202
3.	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10718

1	2	3	4
4.	4-й квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11344
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-энергетик (энергетик), менеджер, специалист по защите информации; специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	11344
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11903
3.	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12494
4.	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13117
5.	5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	13773
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1.	2-й квалификационный уровень	главный (аналитик, диспетчер, конструктор,	15755

1	2	3	4
		металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, энергетик)	
2.	3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	17015

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

Таблица № 2

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ставок заработной платы по ПКГ

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ №Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, дворник, кладовщик, лифтер, уборщик служебных помещений, садовник, сторож (вахтер)	6933 7337
	3-й квалификационный разряд		7765

1	2	3	4
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)	7337 7765 8245
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень: 4-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	8245
	5-й квалификационный разряд		8724
2.	2-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	6-й квалификационный разряд		11109

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	6933
	2-й квалификационный разряд		7337
	3-й квалификационный разряд		7765
	4-й квалификационный разряд		8245
	5-й квалификационный разряд		8724
	6-й квалификационный разряд		11109

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.

Таблица № 4

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	15755
2.	Заместитель главного инженера	14494
3.	Мастер-наладчик по техническому обслуживанию машинно-тракторного парка	12604
4.	Агроном	12604
5.	Специалист по закупкам	11344
6.	Специалист по охране труда	11344
7.	Специалист по безопасности	11344
8.	Системный администратор информационно- коммуникационных систем	11344

Таблица № 5

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Начальник отдела	17015

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.

Работникам могут устанавливаться 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 ТК РФ.

Доплата 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 ТК РФ.

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), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляются в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 30 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.3.3. Работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится выплата в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3.3.4. Выплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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 ТК РФ, 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.

Работникам 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, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам государственного учреждения в зависимости от результатов труда согласно таблице № 6.

Таблица № 6

РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ
за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Категория работников	Размер выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1	2	3
1.	Профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ	до 140
2.	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	до 250
3.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	до 250
4.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	до 170
5.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	до 200
6.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	до 250
7.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	до 250
8.	Должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ	до 250
9.	Директор	до 140

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

4.5. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается работникам государственного учреждения согласно таблице № 7.

Таблица № 7

РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ
за качество выполняемых работ

№ п/п	Категория работников	Размер выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1	2	3
1.	Профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ	до 90
2.	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	до 200
3.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	до 200
4.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	до 200
5.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	до 200
6.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	до 200
7.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	до 200
8.	Должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ	до 200
9.	Директор	до 160

Выплата 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.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с министерством;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Выплата за качество работы, устанавливаемая руководителям государственных учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производится по согласованию с министерством.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам государственных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в государственных органах и органах местного самоуправления.

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 в соответствии с Положением о премировании, утвержденным министерством с учетом достигнутых целевых показателей эффективности деятельности государственного учреждения, устанавливаемых министерством.

4.7.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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.

4.7.3. 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.

4.8. Работникам государственных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

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

выплаты за классность водителям автомобилей.

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

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

Министерство самостоятельно определяет перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков, учитываемых при выплате надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

4.8.1.2. 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 предоставления в учреждение соответствующих документов. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.8.2. 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.

4.9. 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. Заработная плата директора государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Примерным положением.

5.2. Минимальный размер должностного оклада директора государственного учреждения приведен в таблице № 8.

Таблица № 8

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР
должностного оклада директора государственного учреждения**

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Директор	25207

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.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждений по решению министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются по согласованию с министерством.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ 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.

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

Начальник управления
документационного обеспечения
Правительства Ростовской области

В.В. Лозин».

4. Приложение № 2¹ изложить в редакции:

«Приложение № 2¹
к постановлению
Правительства
Ростовской области
от 19.12.2018 № 825

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных общеобразовательных организаций и организаций профессионального образования Ростовской области, являющихся бюджетными учреждениями, подведомственными министерству по физической культуре и спорту Ростовской области

Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных общеобразовательных организаций и организаций профессионального образования Ростовской области, являющихся бюджетными учреждениями,

подведомственными министерству по физической культуре и спорту Ростовской области (далее – Примерное положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций и организаций профессионального образования Ростовской области, являющихся бюджетными учреждениями (далее – государственные учреждения), подведомственными министерству по физической культуре и спорту Ростовской области (далее – министерство), осуществляющих основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы);
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Примерным положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты).

1.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) 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.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемыми в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации

от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. Лица (кроме медицинских работников, тренерского состава), 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.

К категории «тренерский состав» относятся: тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника.

1.8. 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.

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

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

1.11. Настоящее Примерное положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Примерным положением.

1.12. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств областного бюджета определяется министерством.

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

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

2.2. Оплата труда педагогических работников, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, тренерского состава, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда тренерского состава осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы на основе нормативов оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся или нормативов оплаты труда за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки.

К категории «занимающихся» относятся обучающиеся общеобразовательных организаций и организаций профессионального образования Ростовской области, являющихся бюджетными учреждениями, подведомственными министерству по физической культуре и спорту Ростовской области.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблицах № 1 – 4.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ должностных окладов по ПКГ

Таблица № 1

ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ учебно-вспомогательного персонала первого уровня

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	9453

Таблица № 2

ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	10715

Таблица № 3

ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	старший вожатый	12523
2.	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; инструктор-методист; тренер-преподаватель	13132
3.	3-й квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	13772
4.	4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	14449

**ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
структурных подразделений работников**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и дополнительную образовательную программу спортивной подготовки:	
		в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	14494
		в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	13865
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и дополнительную образовательную программу спортивной подготовки; начальник (заведующий, директор, руководитель,	

1	2	3	4
		управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональных образовательных организаций; старший мастер профессиональной образовательной организации:	
		в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	15755
		в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	15125
3.	3-й квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации:	
		в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	16738
		в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	16385

2.3.3. Должностные оклады по должностям работников, занятых предоставлением услуг в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 № 5 – 6.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ

Таблица № 5

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	10649
2.	2-й квалификационный уровень	спортсмен	11165

Таблица № 6

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; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	11723
2.	2-й квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса; хореограф	12604
3.	3-й квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря	13234

2.3.4. 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 № 7 – 8.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ должностных окладов по ПКГ

Таблица № 7

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	8824
2.	2-й квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	9243
3.	3-й квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	9643

Таблица № 8

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	11421

2.3.5. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 по должностям работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности второго уровня, приведены в таблице № 9.

Таблица № 9

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов по ПКГ по должностям работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности второго уровня

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	2-й квалификационный уровень	специалист гражданской обороны:	
		без категории	10289
		II категории	10800
		I категории	11335
		ведущий	11903

2.3.6. 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 № 10.

Таблица № 10

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов по ПКГ

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей	8824

1	2	3	4
		автомобилей, общежитию и другие), делопроизводитель, кассир, комендант, паспортист, секретарь	
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	9250
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
3.	1-й квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник, художник	9711
4.	2-й квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10202
5.	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10718

1	2	3	4
6.	4-й квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11344
7.	5-й квалификационный уровень	начальник гаража:	
		в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	13673
		в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	13022
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
8.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), инженер- энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист по связям с общественностью, экономист по материально- техническому снабжению	11344
9.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11903
10.	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12494

1	2	3	4
11.	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13117
12.	5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	13773
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
13.	3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	16738

2.3.7. 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 № 11.

Таблица № 11

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ставок заработной платы по ПКГ

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих,	
	1-й квалификационный разряд	по которым предусмотрено	6933
	2-й квалификационный разряд	присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных	7337
	3-й квалификационный разряд	разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	7765

1	2	3	4
		гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, 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)	7337 7765 8245
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
3.	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	8245 8724
4.	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	11109

Примечание.

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

2.3.8. Минимальные размеры должностных окладов по должностям педагогических работников, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приведены в таблице № 12.

Таблица № 12

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям
педагогических работников, не вошедшим в ПКГ

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14449

2.3.9. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблицах № 13 – 14.

Таблица № 13

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих,
не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

№ п/п	Квалификационный разряд	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный разряд	аппаратчик	6933
	2-й квалификационный разряд	химводоочистки,	7337
	3-й квалификационный разряд	кухонный рабочий,	7765
	4-й квалификационный разряд	мойщик посуды,	8245
	5-й квалификационный разряд	подсобный рабочий,	8724
	6-й квалификационный разряд	электромонтер (всех наименований), повар, радиооператор, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной, машинист (кочегар) котельной, слесарь	9203

		(всех наименований), тракторист, машинист по стирке и ремонту спецодежды	
--	--	---	--

Таблица № 14

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы работников,
занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ,
утвержденные приказами Минздравсоцразвития России,
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	ремонтёрщик плоскостных	7337
	3-й квалификационный разряд	спортивных сооружений; контролёр	7765
	4-й квалификационный разряд	технического состояния автомототранспортных	8245
	5-й квалификационный разряд	средств; лаборант химического анализа	8724

2.3.10. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 15.

Таблица № 15

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей структурных
подразделений, специалистов и служащих, не вошедших
в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (ставки заработной платы) (рублей)
1	2	3
1.	Заведующий библиотекой:	
	в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей, учреждениях дополнительного профессионального образования	13360

1	2	3
	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	12717
2.	Заведующий спортивным сооружением	14494
3.	Специалист по закупкам	11344
4.	Специалист по охране труда	11344

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.

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.

Работникам могут устанавливаться 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 ТК РФ.

3.2.1. Доплата 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 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.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Работникам учреждений (кроме педагогических работников) выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом количества занимаемых ставок.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

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), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляются в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 30 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.3.3. Работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится выплата в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

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.

3.3.4. Выплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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.

3.3.5. Размеры доплаты за работу в особых условиях труда работникам учреждения устанавливается в соответствии с таблицей № 16.

Таблица № 16

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТЫ за работу в особых условиях труда работникам учреждения

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1	2	3
1.	За работу в учреждениях, являющихся общеобразовательными организациями, с наличием интерната:	

1	2	3
	руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя, педагогические работники, входящие в ПКГ работников образования, педагогические работники, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, иные работники	до 15

Примечание.

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

3.3.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в соответствии с таблицей № 17.

Таблица № 17

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТЫ за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителя – за классное руководство: 5 – 11-х (12-х) классов	до 25

1	2	3
2.	Преподаватели, инструкторы-методисты учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями, – за руководство группой (кураторство)	до 25
3.	Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по:	
	русскому языку, литературе	до 20
	математике	до 15
	иным предметам	до 10
4.	Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-консультативными пунктами:	
	в учреждениях, являющихся общеобразовательными организациями	до 15
	в учреждениях, являющихся профессиональными образовательными организациями	до 15
5.	Работники учреждений – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:	
	руководитель комиссии (консилиума, объединения)	до 15
	секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 10
6.	Работники учреждений – за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	до 5
7.	Преподаватели учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями, – за организацию и руководство производственной практикой (руководители производственной практики)	до 25
8.	Работники учреждений (при отсутствии штатного делопроизводителя) – за ведение делопроизводства	до 15
9.	Работник учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой, при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, – за ведение библиотечной работы	до 20
10.	Работник учреждения – за работу с архивом учреждения	до 20
11.	Работники учреждений, ответственные за организацию питания	до 15

Примечание.

Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в учреждениях, являющихся общеобразовательными организациями, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), – 14 человек;

в учреждениях, являющихся общеобразовательными организациями, расположенных в городах (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), – 25 человек (в классах компенсирующего обучения – 20 человек);

в учреждениях, являющихся профессиональными образовательными организациями (за исключением групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), – 25 человек.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

Доплата за кураторство (руководство группой) в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, может устанавливаться только преподавателю. В случае необходимости кураторство в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

Таблица № 16 не распространяет свое действие на педагогических работников, не вошедших в ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н.

3.4. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников, доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.5. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не должен превышать планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы:

20 процентов – в учреждениях, являющихся общеобразовательными организациями;

15 процентов – в учреждениях, являющихся профессиональными образовательными организациями.

3.6. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, выплаты компенсационного характера производятся от оклада (ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени.

3.7. 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.

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

3.9. Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей работников 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.

Работникам 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, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной (преподавательской) нагрузки) или в абсолютном размере.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ тренерскому составу, 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 или в абсолютном размере.

Конкретные размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ по результатам оценки труда работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются руководителям учреждений с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплата за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Средства на осуществление выплат за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждения на очередной финансовый год и плановый период.

4.4. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, выплаты стимулирующего характера производятся от должностного оклада (ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени.

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

4.5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений (структурных подразделений) согласно таблице № 18.

ВЫПЛАТА
вспомогательному и обслуживающему персоналу,
тренерскому составу за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (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, входящие в состав сборных команд страны	до 15
2.	Тренерскому составу за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся – в училище (колледж) олимпийского резерва, СШОР «Центр олимпийской подготовки № 1» (за каждого занимающегося)	до 20 (в течение года с даты зачисления)

* К вспомогательному и обслуживающему персоналу, которому устанавливается выплата, относятся: инструктор-методист, старший инструктор-методист, администратор тренировочного процесса, хореограф, тренер-наездник лошадей, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.

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. Выплата за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся устанавливается тренерскому составу, в случае передачи занимающегося другому тренеру-преподавателю в учреждения, функционирующие на территории Ростовской области.

4.5.2. Выплата специалистам за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды), добившегося высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, а также тренерскому составу, ранее участвовавшему в подготовке занимающегося, устанавливается согласно таблице № 19.

РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ

специалистам за подготовку и (или) участие
в подготовке одного занимающегося (команды),
добившегося высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях,
а также тренерскому составу, ранее участвовавшему в подготовке занимающегося

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды)	
			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, финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов России	1-е	до 10	до 5
		2 – 3-е	до 8	до 4
		4 – 6-е	до 6	до 3

1	2	3	4	5
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1-е	до 10	до 5
		2 – 3-е	до 8	до 4
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), Спартакиада инвалидов (финал)	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, на Спартакиаде среди сильнейших спортсменов России (финал)	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), на Спартакиаде инвалидов (финал)	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 Единый командный план	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. В случае отмены всех официальных спортивных соревнований, указанных в настоящей таблице, для соответствующей возрастной категории, в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19), выплата устанавливается за наивысший результат занимающегося (спортсмена, обучающегося) на официальных спортивных соревнованиях (предшествующих отмененным) 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) до проведения следующих официальных спортивных соревнований соответствующего статуса.

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

4. 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 учреждения.

5. Выплата также устанавливается тренерскому составу, ранее участвовавшему 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, функционирующую на территории Ростовской области. Тренерский состав, ранее участвовавший в подготовке занимающегося, имеет право претендовать на стимулирующую выплату за подготовку занимающегося в течение четырех лет с момента его передачи.

6. К категории «специалисты», которым устанавливается выплата, относятся: инструктор-методист, старший инструктор-методист, администратор тренировочного процесса, хореограф, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.

4.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении выплат и их размерах принимается:

руководителю учреждения – министерством;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с министерством;

работникам учреждения – руководителем учреждения.

Выплата за качество выполненных работ, устанавливаемая руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производится по согласованию с министерством.

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

4.6.1. Выплата за качество работы тренерскому составу осуществляется с учетом критериев показателей качества выполняемых работ согласно таблице № 20.

Таблица № 20

ВЫПЛАТА за качество работы тренерскому составу

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты за качество работы от должностного оклада (ставки заработной платы) (процентов)
1	2	3
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.	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

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.

4.7. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам государственных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в государственных органах и органах местного самоуправления.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 5 до 10 лет – 5 процентов;

от 10 до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

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 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 учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании, утвержденным министерством.

4.8.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

удовлетворенность получателей услуг в области физической культуры и спорта;

обеспечение комплексной безопасности учреждения;

соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности учреждения;

обеспечение информационной открытости учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

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

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

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

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

4.9. Работникам 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;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников (за исключением тренерского состава).

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

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Выплата за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам, входящим в ПКГ работников образования, педагогическим работникам, не вошедшим в ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

Размеры выплат за наличие квалификационной категории:

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

4.9.2. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, выплата за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, входящим в ПКГ работников образования, педагогическим работникам, не вошедшим в ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 25 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 15 процентов.

Выплата за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.9.3. Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, входящим в ПКГ работников образования, педагогическим работникам, не вошедшим в ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) тренерскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся и нормативов оплаты труда за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки, устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы.

Размер выплаты составляет:

- при наличии почетного звания «народный» – 25 процентов;
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов;
- при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня предоставления в учреждение соответствующих документов. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Министерство самостоятельно определяет перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков, учитываемых при выплате в соответствии с федеральным законодательством.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

4.9.4. В целях привлечения и укрепления кадрового состава в учреждениях устанавливается выплата молодым специалистам:

- тренерскому составу в размере 50 процентов от должностного оклада;
- педагогическим работникам (за исключением тренеров-преподавателей) в размере 10 процентов от должностного оклада.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

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 по направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности, при первичном трудоустройстве на соответствующие должности. Статус однократно действителен в течение 4 лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

4.9.5. 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.

4.9.6. Руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается выплата за специфику работы.

Выплата за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, входящим в ПКГ работников образования, педагогическим работникам, не вошедшим в ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

руководителям учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), заместителям руководителей, специалистам из числа педагогических работников, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников и к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, педагогических работников, не вошедших в ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, – 25 процентов; иным руководителям и специалистам – 10 процентов.

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

Раздел 5. Условия оплаты труда

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Примерным положением.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 21.

Таблица № 21

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР должностного оклада руководителя учреждения

№ п/п	Учреждение	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Учреждения I группы по оплате труда руководителей	23316

1	2	3
2.	Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	22056
3.	Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	20796

Примечание.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается министерством.

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

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

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

Выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждений по согласованию с министерством и с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются по согласованию с министерством.

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории, выплаты за специфику работы и выплаты за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется министерством, заместителями руководителя – руководителем учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа, выполняемая руководителем организации в той же образовательной организации, совместительством не считается.

5.7. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям 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 учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава 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 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.7.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 22.

Таблица № 22

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 100	до 4
2.	От 100 до 150	до 5
3.	От 150	до 6

5.7.2. Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

5.7.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.7.4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава устанавливается министерством.

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

5.8. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.8.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 23.

Таблица № 23

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждении	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждениях, работающих в таком режиме	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	10
		при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	30
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10

1	2	3	4
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объекта	15
6.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		15
7.	Наличие следующих основных средств:		
	автотранспортных средств на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 20
8.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объекта	20
9.	Процент численности лиц, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания относительно всего контингента обучающихся	до 20 процентов	20
		до 50 процентов	30
		до 70 процентов	40
		до 100 процентов	50
10.	Количество человеко-дней участия в спортивных мероприятиях	свыше 2400 ч/дн в год от 1800 до 2400 ч/дн в год от 1200 до 1800 ч/дн в год от 600 до 1200 ч/дн в год до 600 ч/дн в год	50 баллов 40 баллов 30 баллов 20 баллов 10 баллов
11.	Процент численности лиц, занявших определенные места на официальных спортивных соревнованиях	свыше 70 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях,	50 баллов

1	2	3	4
	по результатам выступления за год относительно всего контингента занимающихся, принимавших участие в соревнованиях	при наличии не менее 5 лиц, занявших первые места	40 баллов
		свыше 50 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии не менее 4 лиц, занявших первые места	
		свыше 70 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях	30 баллов
		не менее 50 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях	20 баллов
		от 10 до 50 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях	10 баллов

Примечание.

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется в учреждениях, являющихся общеобразовательными организациями, по списочному составу на начало учебного года.

5.8.2. Группа по оплате труда руководителей ежегодно определяется минспорта Ростовской области в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

5.8.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в подпункте 5.8.1 настоящего пункта, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено минспорта Ростовской области, – за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.9. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице № 24.

Таблица № 24

ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
руководителей в зависимости от суммарного
количества баллов, набранного по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Учреждения, являющиеся общеобразовательными организациями, с наличием интерната	свыше 300	до 300	до 200	до 100

5.10. Ростовское областное училище (колледж) олимпийского резерва относится к I группе по оплате труда руководителей.

5.11. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта.

**Раздел 6. Особенности условий
оплаты труда отдельных категорий работников**

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников в учреждениях.

6.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – приказ Минобрнауки России) от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной

нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

6.1.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются:

установленный объем педагогической или учебной (преподавательской) работы;

размер ставки заработной платы, применяемый для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической или учебной (преподавательской) работы;

размер заработной платы, исчисленный с учетом установленного объема педагогической или учебной (преподавательской) работы.

6.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.1.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.1.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.1.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно – постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2004 № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких).

Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с абзацем вторым настоящего подпункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Примерным положением, включаются в месячную заработную плату педагогических работников при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.9. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями.

Преподавателям учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями, до начала учебного года определяется размер месячной заработной платы путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с абзацем седьмым подпункта 6.1.10 пункта 6.1 настоящего раздела, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки, рассчитанной в соответствии с абзацем седьмым подпункта 6.1.10 пункта 6.1 настоящего раздела, на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории, выплаты за специфику работы и выплаты за наличие ученой степени.

Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

В учреждениях, являющихся профессиональными образовательными организациями, изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения № 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

В учреждениях, являющихся профессиональной образовательной организацией педагогического профиля подготовки с индивидуальными формами обучения, тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго учебного полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третьих часовой ставки.

6.1.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями;

педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателям учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями, поступившим на работу в течение учебного года.

При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: выплаты за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

для преподавателей учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями, – исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа).

6.1.11. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше двух месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской

работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

6.2. Особенности условий оплаты труда тренерского состава.

6.2.1. Заработная плата тренерского состава устанавливается в зависимости от результативности подготовки занимающихся (команд).

Заработная плата тренерского состава определяется путем умножения нормативов оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся или нормативов оплаты труда за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки на численность занимающихся.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей должности в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Примерного положения.

6.2.2. Нормативы оплаты труда тренерского состава за подготовку высококвалифицированных занимающихся устанавливаются в процентах от ставки заработной платы согласно таблице № 25.

Таблица № 25

НОРМАТИВ ОПЛАТЫ ТРУДА

тренерского состава за подготовку высококвалифицированных занимающихся

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в процентах от ставки зарплатной платы за результативную подготовку одного занимающегося (команды) (процентов)
1	2	3	4
В личных или индивидуальных дисциплинах по видам спорта, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр			
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1-е	до 400
		2 – 3-е	до 350
		4-е	до 300
		5 – 6-е	до 250
		участие	до 200
1.2.	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Европейские игры	1-е	до 350
		2 – 3-е	до 300
		4-е	до 250
		5 – 6-е	до 200
		участие	до 150

1	2	3	4
1.3.	Кубок Европы (финал)	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
1.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 125
1.5.	Этапы Кубка мира	1-е	до 150
		2 – 3-е	до 100
1.6.	Первенство мира	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 100
1.7.	Первенство Европы	1-е	до 180
		2 – 3-е	до 150
		4-е	до 120
		5 – 6-е	до 80
2. Официальные всероссийские спортивные соревнования			
2.1.	Чемпионат России, финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов России	1-е	до 300
		2 – 3-е	до 250
		4-е	до 200
		5 – 6-е	до 175
2.2.	Кубок России (финал)	1-е	до 150
		2 – 3-е	до 120
2.3.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), финал Спартакиады молодежи России	1-е	до 200
		2 – 3-е	до 160
		4 – 6-е	до 120
2.4.	Первенство России (юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ, финал спартакиады инвалидов	1-е	до 150
		2 – 3-е	до 120
		4 – 6-е	до 100
В парных, групповых, командных дисциплинах по видам спорта, включенным в программу олимпийских, паралимпийских и сурдлимпийских игр			
3. Официальные международные спортивные соревнования			
3.1.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1-е	до 400
		2 – 3-е	до 350
		4-е	до 300
		5 – 6-е	до 250
		участие	до 200
3.2.	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Европейские игры	1-е	до 350
		2 – 3-е	до 300
		4-е	до 250
		5 – 6-е	до 200
		участие	до 150

1	2	3	4
3.3.	Кубок Европы (финал)	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
3.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 125
3.5.	Этапы Кубка мира	1-е	до 150
		2 – 3-е	до 100
3.6.	Первенство мира	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 100
3.7.	Первенство Европы	1-е	до 180
		2 – 3-е	до 150
		4-е	до 120
		5 – 6-е	до 80
4. Официальные всероссийские спортивные соревнования			
4.1.	Чемпионат России, финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов России	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 120
4.2.	Кубок России (финал)	1-е	до 120
		2 – 3-е	до 100
4.3.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), финал Спартакиады молодежи России	1-е	до 180
		2 – 3-е	до 150
		4 – 6-е	до 110
4.4.	Первенство России (юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ, финал спартакиады инвалидов	1-е	до 130
		2 – 3-е	до 100
		4 – 6-е	до 80
Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
5. Официальные международные спортивные соревнования			
5.1.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1-е	до 400
		2 – 3-е	до 350
		4-е	до 300
		5 – 6-е	до 250
		участие	до 100
5.2.	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Европейские игры	1-е	до 350
		2 – 3-е	до 300
		4-е	до 250
		5 – 6-е	до 100
		участие	до 80

1	2	3	4
5.3.	Кубок Европы (финал)	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 100
5.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 125
5.5.	Этапы Кубка мира	1-е	до 150
		2 – 3-е	до 80
5.6.	Первенство мира	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 50
5.7.	Первенство Европы	1-е	до 180
		2 – 3-е	до 150
		4-е	до 80
		5 – 6-е	до 50
6. Официальные всероссийские спортивные соревнования			
6.1.	Чемпионат России, финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов России	1-е	до 125
		2 – 3-е	до 100
		4-е	до 75
		5 – 6-е	до 60
6.2.	Кубок России (финал)	1-е	до 60
		2 – 3-е	до 50
6.3.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), финал Спартакиады молодежи России	1-е	до 90
		2 – 3-е	до 70
		4 – 6-е	до 50
6.4.	Первенство России (юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ, финал спартакиады инвалидов	1-е	до 60
		2 – 3-е	до 50
		4 – 6-е	до 40

Примечание.

1. Норматив оплаты труда тренерского состава 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. В случае отмены всех официальных спортивных соревнований, указанных в настоящей таблице, для соответствующей возрастной категории, в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19), выплата устанавливается за наивысший результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях (предшествующих отмененным) 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) до проведения следующих официальных спортивных соревнований соответствующего статуса.

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

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

5. 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 от базового норматива (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские программы, дисциплины).

В командных игровых видах спорта выплата за результат спортсмена устанавливается в случае участия спортсмена не менее чем в 50 процентах игр.

6.2.3. Нормативы оплаты труда тренерского состава за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки устанавливаются в процентах от ставки заработной платы тренера-преподавателя согласно таблице № 26.

НОРМАТИВ ОПЛАТЫ ТРУДА
тренерского состава за подготовку
занимающихся на этапах спортивной подготовки

№ п/п	Этап подготовки	Продолжи- тельность этапа (период)	Размер норматива для видов спорта, за исключением командных игровых видов спорта (процент за одного занимающегося от должностного оклада (ставки зарботной платы)	Размер норматива (процент за одного занимающегося от должностного оклада (ставки зарботной платы) в командных игровых видах спорта
1	2	3	4	5
1.	Учебно- тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация	9	8
		углубленная специализация	15	13
2.	Этап совершенство- вания спортивного мастерства	весь период	24	17
3.	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	39	25

Примечание.

1. Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, ставка заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

2. Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю и максимальный состав группы устанавливается дополнительными образовательными программами спортивной подготовки по видам спорта, разработанными с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

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.

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. В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта в видах спорта кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели 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 от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям таблицы № 27.

Таблица № 27

КОЭФФИЦИЕНТЫ СТАВОК почасовой оплаты труда

№ п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лицо, не имеющее ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями	0,03	0,029	0,021

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям таблицы № 28.

КОЭФФИЦИЕНТЫ СТАВОК
почасовой оплаты труда при проведении
мероприятий в области образования

№ п/п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лицо, не имеющее ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,042	0,041	0,027

7.3. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего раздела.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются от должностных окладов:

для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;

для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.4. Работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – министерством в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

7.5. 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.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного постановлением Правительства Ростовской области от 19.12.2018 № 825 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области».

Начальник управления
документационного обеспечения
Правительства Ростовской области

В.В. Лозин».

5. Дополнить приложением № 4 следующего содержания:

«Приложение № 4
к постановлению
Правительства
Ростовской области
от 19.12.2018 № 825

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников государственных организаций дополнительного образования Ростовской области, являющихся бюджетными учреждениями, подведомственными министерству по физической культуре и спорту Ростовской области

Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных организаций дополнительного образования Ростовской области, являющихся бюджетными учреждениями, подведомственными министерству по физической культуре и спорту Ростовской области (далее – Примерное положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников

государственных организаций Ростовской области дополнительного образования, являющихся бюджетными учреждениями (далее – государственные учреждения), подведомственными министерству по физической культуре и спорту Ростовской области (далее – министерство), осуществляющих основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы);
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Примерным положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты).

1.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) 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.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. Лица (кроме медицинских работников, тренерского состава), 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.

К категории «тренерский состав» относятся: тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника.

1.8. 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.

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

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

1.11. Настоящее Примерное положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Примерным положением.

1.12. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств областного бюджета определяется министерством.

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

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

2.2. Оплата труда педагогических работников, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением тренерского состава, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда тренерского состава осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы на основе нормативов оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся или нормативов оплаты труда за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ педагогических работников

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; тренер-преподаватель; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту	13132
2.	3-й квалификационный уровень	старший инструктор- методист; старший инструктор- методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; старший тренер- преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту; старший тренер- преподаватель	13772

2.3.3. Должностные оклады по должностям работников, занятых предоставлением услуг в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 № 2 – 3.

Таблица № 2

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов (ставок заработной платы) по 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	10649
2.	2-й квалификационный уровень	спортсмен; спортсмен-ведущий	11165

Таблица № 3

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	11723
2.	2-й квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса; хореограф	12604

1	2	3	4
3.	3-й квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря	13234

2.3.4. 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 № 4 – 5.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ должностных окладов по ПКГ

ПКГ «СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ»

Таблица № 4

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	8824
2.	2-й квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	9243
3.	3-й квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	9712

Таблица № 5

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	11421

2.3.5. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 по должностям работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности второго уровня, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ по должностям работников,
осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации
чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных
ситуациях, пожарной безопасности второго уровня

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	2-й квалификационный уровень	специалист гражданской обороны:	
		без категории	10289
		II категории	10800
		I категории	11335
		ведущий	11903

2.3.6. 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 № 7.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и другие), делопроизводитель, кассир, секретарь	8824
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	9250
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
3.	1-й квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник	9711
4.	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, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10202

1	2	3	4
5.	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10718
6.	4-й квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11344
7.	5-й квалификационный уровень	начальник гаража	
		в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	13673
		в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	13022
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
8.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист по связям с общественностью, экономист по материально-техническому снабжению	11344
9.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11903

1	2	3	4
10.	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12494
11.	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13117
12.	5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	13773
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
13.	3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	17015

2.3.7. 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 № 8.

Таблица № 8

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ставок заработной платы по ПКГ

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым	
	1-й квалификационный разряд		6933
	2-й квалификационный разряд		7337

1	2	3	4
	3-й квалификационный разряд	тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; боцман береговой, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, матрос береговой, матрос-спасатель, уборщик служебных помещений, садовник, сторож (вахтер), рабочий по уходу за животными	7765
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)	7337 7765 8245
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
3.	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	8245 8724
4.	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	11109

Примечание.

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

2.3.8. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблицах № 9 – 10.

Таблица № 9

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

№ 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,	6933
	2-й квалификационный разряд	электромонтер (всех наименований),	7337
	3-й квалификационный разряд	радиооператор,	7765
	4-й квалификационный разряд	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной,	8245
	5-й квалификационный разряд	машинист (кочегар) котельной, машинист крана	8724
	6-й квалификационный разряд	(крановщик), стропальщик, машинист насосных установок, столяр, плотник, слесарь (всех наименований), тракторист, электрогазосварщик	9203

Таблица № 10

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, 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	7337

1	2	3	4
	3-й квалификационный разряд	плоскостных спортивных сооружений; контролер технического состояния автомототранспортных средств; лаборант химического анализа	7765
	4-й квалификационный разряд		8245
	5-й квалификационный разряд		8724

2.3.9. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 11.

Таблица № 11

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей структурных
подразделений, специалистов и служащих, не вошедших
в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (ставки заработной платы) (рублей)
1	2	3
1.	Заведующий спортивным сооружением	14494
2.	Специалист по закупкам	11344
3.	Специалист по охране труда	11344
4.	Главный инженер	15755
5.	Специалист по антидопинговой деятельности	12604
6.	Помощник тренера-преподавателя	11723
7.	Системный администратор информационно-коммуникационных систем	11344

2.3.10. Минимальные размеры должностных окладов работников, относящихся к командному составу судов, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 12.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов должностей
командного состава судов, не вошедших в ПКГ

№ п/п	Наименование должности	Строительная мощность главных двигателей судна (киловатт-часов)	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	8824
	2-й штурман; 2-й помощник капитана; 1-й и 2-й помощники механика, электромеханика	60 – 180	I – II	
2.	Капитан	до 70	I	10201
	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; 2-й помощник капитана; механик; электромеханик	60 – 180	I – II	
3.	Капитан	71 – 180	II	10704
	1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан; механик; электромеханик	181 – 300	III	

1	2	3	4	5
	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	11238
	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	
5.	Капитан	301 – 550	IV	11795
	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	

1	2	3	4	5
	3-й штурман; 3-й помощник капитана, механика, электромеханика	свыше 1800	VII	
6.	Капитан	551 – 850	V	12384
	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	13000
	1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан; механик; электромеханик	свыше 1800	VII	
8.	Капитан	свыше 1800	VII	13658

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.

2.3.11. Минимальные размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления ветеринарных услуг государственных учреждений, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства». Минимальные размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления ветеринарных услуг государственных учреждений по ПКГ, приведены в таблице № 13.

Таблица № 13

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов работников, занятых в сфере
предоставления ветеринарных услуг государственных учреждений

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	ветеринарный врач	10289
2-й квалификационный уровень	специалисты II категории: ветеринарный врач	10800
3-й квалификационный уровень	специалисты I категории: ветеринарный врач	11335
4-й квалификационный уровень	ведущий ветеринарный врач	11903

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.

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.

Работникам могут устанавливаться 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 ТК РФ.

3.2.1. Доплата 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 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.

3.2.2. Работникам учреждений (кроме тренерского состава) выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом количества занимаемых ставок.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда тренерскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся или норматива оплаты труда за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

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), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляются в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 30 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.3.3. Работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится выплата в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3.3.4. Выплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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.

3.3.5. 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 № 14.

Таблица № 14

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1	2	3
1.	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 и адаптивному спорту; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; 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.

3.3.7. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

3.4. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, выплаты компенсационного характера производятся от оклада (ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени.

3.5. 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.

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

3.7. Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей работников 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.

Работникам 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, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной (преподавательской) нагрузки) или в абсолютном размере.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ тренерскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся и нормативов оплаты труда, за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки (уровнях сложности программ), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы или в абсолютном размере.

Конкретные размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ по результатам оценки труда работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются руководителям учреждений с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

4.4. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, выплаты стимулирующего характера производятся от должностного оклада (ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени.

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

4.5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений (структурных подразделений) согласно таблице № 15.

Таблица № 15

ВЫПЛАТА

вспомогательному и обслуживающему персоналу,
тренерскому составу за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1	2	3
1.	Вспомогательный и обслуживающий персонал* – за участие в подготовке занимающихся и команд, занявших призовые места	до 15

	в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также занимающиеся (спортсмены), входящие в состав сборных команд страны	
2.	Тренерскому составу за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся: в училище (колледж) олимпийского резерва, СШОР «Центр олимпийской подготовки № 1», школы-интернаты спортивного профиля, (за каждого занимающегося); спортивные школы олимпийского резерва из спортивных школ (за каждого занимающегося)	до 20 (в течение года с даты зачисления)

* К вспомогательному и обслуживающему персоналу, которому устанавливается выплата, относятся: инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, администратор тренировочного процесса, хореограф, тренер-наездник лошадей, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.

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. Выплата за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся устанавливается тренерам-преподавателям в случае передачи занимающегося другому тренеру-преподавателю в учреждения, функционирующие на территории Ростовской области.

К категории «занимающиеся» относятся обучающиеся организаций дополнительного образования Ростовской области, являющихся бюджетными учреждениями, подведомственными министерству по физической культуре и спорту Ростовской области.

4.5.2. Выплата специалистам за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды), добившегося высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, а также тренерскому составу, ранее участвовавшему в подготовке занимающегося, устанавливается согласно таблице № 16.

РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ
специалистам за подготовку и (или) участие
в подготовке одного занимающегося (команды),
добившегося высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях,
а также тренерскому составу, ранее участвовавшему в подготовке занимающегося

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды)	
			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				

1	2	3	4	5
2.1.	Чемпионат России, Финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов 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
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), Спартакиада инвалидов (финал)	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, на Спартакиаде среди сильнейших спортсменов России (финал)	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), на Спартакиаде инвалидов (финал)	1-е	до 6	до 3
		2 – 3-е	до 4	до 2
		4 – 6-е	до 2	до 1

1	2	3	4	5
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих официальных межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в Единый командный план	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. В случае отмены всех официальных спортивных соревнований, указанных в настоящей таблице, для соответствующей возрастной категории в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) выплата устанавливается за наивысший результат занимающегося (спортсмена, обучающегося) на официальных спортивных соревнованиях (предшествующих отмененным) 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) до проведения следующих официальных спортивных соревнований соответствующего статуса.

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

4. 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 учреждения.

5. Выплата также устанавливается тренерскому составу, ранее участвовавшему 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, функционирующую на территории Ростовской области. Тренерский состав ранее участвовавший в подготовке занимающегося, имеет право претендовать на стимулирующую выплату за подготовку занимающегося в течение четырех лет с момента его передачи.

6. К категории «специалисты», которым устанавливается выплата, относятся: инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, администратор тренировочного процесса, хореограф, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.

4.5.3. В спортивных школах тренерскому составу и инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре и спорту, старшим инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре и спорту 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.

4.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении выплат и их размерах принимается:

руководителю учреждения – министерством;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с министерством;

работникам учреждения – руководителем учреждения.

Выплата за качество выполненных работ, устанавливаемая руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производится по согласованию с министерством.

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

4.6.1. Выплата за качество работы тренерскому составу осуществляется с учетом критериев показателей качества выполняемых работ согласно таблице № 17.

Таблица № 17

ВЫПЛАТА за качество работы тренерскому составу

№ 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

1	2	3
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
4	Отсутствие фактов детского травматизма – молодым тренерам-преподавателям	10
5	Проведение не менее 3 открытых занятий, мастер-классов – молодым тренерам-преподавателям	10
6	Отсутствие жалоб родителей – молодым тренерам-преподавателям	10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20
2.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.	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

4.6.2. Выплаты за качество работы в государственных учреждениях устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса (тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре и спорту, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре и спорту, 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.

4.7. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам государственных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в государственных органах и органах местного самоуправления.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 5 до 10 лет – 5 процентов;

от 10 до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

Выплата за выслугу лет тренерскому составу, заработная плата которого определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся или нормативов оплаты труда за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы.

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 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 учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании, утвержденным министерством.

4.8.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

удовлетворенность получателей услуг в области физической культуры и спорта;

обеспечение комплексной безопасности учреждения;

соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности учреждения;

обеспечение информационной открытости учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

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

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

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

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

4.9. Работникам 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.

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

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской

Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Выплата за квалификацию тренерскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся или нормативов оплаты труда за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы.

Размеры выплат за наличие квалификационной категории:

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

4.9.2. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, выплата за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 25 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 15 процентов.

Выплата за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.9.3. Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) тренерскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся или нормативов оплаты труда за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки, устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной

платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы.

Размер выплаты составляет:

при наличии почетного звания «народный» – 25 процентов;

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов;

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня предоставления в учреждение соответствующих документов. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Министерство самостоятельно определяет перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков, учитываемых при выплате в соответствии с федеральным законодательством.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

4.9.4. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава в учреждениях устанавливается выплата молодым специалистам в размере 50 процентов от должностного оклада. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

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 в области физической культуры и спорта, при первичном трудоустройстве на должность «тренер-преподаватель». Статус однократно действителен в течение четырех лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

4.9.5. 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.

4.9.6. Руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается выплата за специфику работы.

Выплата за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

руководителям учреждений (филиалов, обособленных структурных

подразделений), заместителям руководителей и специалистам, занимающим должности, отнесенные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников и к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, – 25 процентов; иным руководителям и специалистам – 10 процентов.

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

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей 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 учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Примерным положением.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 19.

Таблица № 19

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР
должностного оклада руководителя учреждения**

№ п/п	Учреждение	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Учреждения I группы по оплате труда руководителей	23316
2.	Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	22056
3.	Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	20796

Примечание.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается министерством.

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

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

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

Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 250 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается руководителям государственных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам.

Выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждений по согласованию с министерством и с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплат, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются по согласованию с министерством.

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (тренерско-преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (тренерско-преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории, выплаты за специфику работы и выплаты за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (тренерско-преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется министерством, заместителями руководителя – руководителем учреждения.

5.7. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям 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 учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава 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 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.7.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 20.

Таблица № 20

РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
средней заработной платы руководителя государственного учреждения

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

5.7.2. Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

5.7.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.7.4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава устанавливается министерством.

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

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Особенности условий оплаты труда тренерского состава.

6.1.1. Заработная плата тренерского состава устанавливается в зависимости от результативности подготовки занимающихся (команд) и этапа подготовки.

Заработная плата тренерского состава определяется путем умножения нормативов оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся или нормативов оплаты труда за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки на численность занимающихся.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей должности в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Примерного положения.

6.1.2. Нормативы оплаты труда тренерского состава за подготовку высококвалифицированных занимающихся устанавливаются в процентах от ставки заработной платы согласно таблице № 21.

Таблица № 21

НОРМАТИВ ОПЛАТЫ ТРУДА тренерского состава за подготовку высококвалифицированных занимающихся

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в процентах от ставки зарплаты за результативную подготовку одного занимающегося (команды) (процентов)
1	2	3	4
В личных или индивидуальных дисциплинах по видам спорта, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр			
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1-е	до 400
		2 – 3-е	до 350
		4-е	до 300
		5 – 6-е	до 250
		участие	до 200

1	2	3	4
1.2.	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Европейские игры	1-е	до 350
		2 – 3-е	до 300
		4-е	до 250
		5 – 6-е	до 200
		участие	до 150
1.3.	Кубок Европы (финал)	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
1.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 125
1.5.	Этапы Кубка мира	1-е	до 150
		2 – 3-е	до 100
1.6.	Первенство мира	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 100
1.7.	Первенство Европы	1-е	до 180
		2 – 3-е	до 150
		4-е	до 120
		5 – 6-е	до 80
2. Официальные всероссийские спортивные соревнования			
2.1.	Чемпионат России, финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов России	1-е	до 300
		2 – 3-е	до 250
		4-е	до 200
		5 – 6-е	до 175
2.3.	Кубок России (финал)	1-е	до 150
		2 – 3-е	до 120
2.4.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), финал Спартакиады молодежи России	1-е	до 200
		2 – 3-е	до 160
		4 – 6-е	до 120
2.5.	Первенство России (юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ, финал спартакиады инвалидов	1-е	до 150
		2 – 3-е	до 120
		4 – 6-е	до 100
В парных, групповых, командных дисциплинах по видам спорта, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр			
3. Официальные международные спортивные соревнования			
3.1.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры,	1-е	до 400
		2 – 3-е	до 350

1	2	3	4
	Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	4-е	до 300
		5 – 6-е	до 250
		участие	до 200
3.2.	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Европейские игры	1-е	до 350
		2 – 3-е	до 300
		4-е	до 250
		5 – 6-е	до 200
		участие	до 150
3.3.	Кубок Европы (финал)	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
3.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 125
3.5.	Этапы Кубка мира	1-е	до 150
		2 – 3-е	до 100
3.6.	Первенство мира	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 100
3.7.	Первенство Европы	1-е	до 180
		2 – 3-е	до 150
		4-е	до 120
		5 – 6-е	до 80
4. Официальные всероссийские спортивные соревнования			
4.1	Чемпионат России, финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов России	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 120
4.2.	Кубок России (финал)	1-е	до 120
		2 – 3-е	до 100
4.3.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), финал Спартакиады молодежи России	1-е	до 180
		2 – 3-е	до 150
		4 – 6-е	до 110
4.4.	Первенство России (юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ, финал спартакиады инвалидов	1-е	до 130
		2 – 3-е	до 100
		4 – 6-е	до 80
Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
5. Официальные международные спортивные соревнования			
5.1.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры,	1-е	до 400
		2 – 3-е	до 350

1	2	3	4
	Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	4-е	до 300
		5 – 6-е	до 250
		участие	до 100
5.2.	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Европейские игры	1-е	до 350
		2 – 3-е	до 300
		4-е	до 250
		5 – 6-е	до 100
		участие	до 80
5.3.	Кубок Европы (финал)	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 100
5.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 125
5.5.	Этапы Кубка мира	1-е	до 150
		2 – 3-е	до 80
5.6.	Первенство мира	1-е	до 250
		2 – 3-е	до 200
		4-е	до 150
		5 – 6-е	до 50
5.7.	Первенство Европы	1-е	до 180
		2 – 3-е	до 150
		4-е	до 80
		5 – 6-е	до 50
6. Официальные всероссийские спортивные соревнования			
6.1.	Чемпионат России, финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов России	1-е	до 125
		2 – 3-е	до 100
		4-е	до 75
		5 – 6-е	до 60
6.2.	Кубок России (финал)	1-е	до 60
		2 – 3-е	до 50
6.3.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), финал Спартакиады молодежи России	1-е	до 90
		2 – 3-е	до 70
		4 – 6-е	до 50
6.4.	Первенство России (юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ, финал спартакиады инвалидов	1-е	до 60
		2 – 3-е	до 50
		4 – 6-е	до 40

Примечание.

1. Норматив оплаты труда тренерского состава 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. В случае отмены всех официальных спортивных соревнований, указанных в настоящей таблице, для соответствующей возрастной категории в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) выплата устанавливается за наивысший результат занимающегося (спортсмена, обучающегося) на официальных спортивных соревнованиях (предшествующих отмененным) 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) до проведения следующих официальных спортивных соревнований соответствующего статуса.

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

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

5. 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 от базового норматива (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские программы, дисциплины).

В командных игровых видах спорта выплата за результат спортсмена устанавливается в случае участия спортсмена не менее чем в 50 процентах игр.

6.1.3. Нормативы оплаты труда тренерского состава за подготовку занимающихся на этапах спортивной подготовки устанавливаются в процентах от ставки заработной платы тренера-преподавателя согласно таблице № 22.

НОРМАТИВ ОПЛАТЫ ТРУДА
тренерского состава за подготовку
занимающихся на этапах спортивной подготовки

№ п/п	Этап подготовки	Продолжи- тельность этапа (период)	Макси- мальная наполня- емость группы (человек)	Размер норматива для видов спорта, за исключением командных игровых видов спорта (процент за одного занимающегося от должностного оклада (ставки зарботной платы)	Размер норматива (процент за одного занимающегося от должностного оклада (ставки зарботной платы) в командных игровых видах спорта
1	2	3	4	5	6
1.	Спортивно-оздоровительный этап	весь период	30	—	—
2.	Этап начальной подготовки	до года	25	3	3
		свыше 1 года	20	6	6
3.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация	20	9	8
		углубленная специализация	18	15	13
4.	Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	15	24	17
5.	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	12	39	25

Примечание.

1. В группах спортивно-оздоровительного этапа применяется почасовая форма оплаты труда.

2. Тренерам – преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, ставка заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

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 (более двух лет) и на этапе совершенствования спортивного мастерства максимальный количественный состав не может превышать 15 человек.

4. 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.

5. В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта в видах спорта кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели 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 от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

6. Объем тренировочной нагрузки в неделю устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю учреждения – министерством в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

7.2. 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.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного постановлением Правительства Ростовской области от 19.12.2018 № 825 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области».

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

7.3.1. Показатель «1»: численность детей в возрасте 5 – 17 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).

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

7.3.3. 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.

7.3.4. 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.

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

7.4. Рекомендуемые расчетные показатели в баллах для отнесения учреждения к одной из групп (первой, второй, третьей, четвертой) согласно таблице № 23.

Таблица № 23

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Позиции для расчета баллов	Порядок расчета
1	2	3	4	5
1.	Показатель «1»	человек	свыше 1000 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

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

1	2	3	4	5
			в год – 3 балла; от 600 до 1200 ч/дн в год – 2 балла; до 600 ч/дн в год – 1 балл	
4.	Показатель «4»	единая пропускная способность (человек)	свыше 300 человек – 5 баллов; от 200 до 300 человек – 4 балла; от 100 до 200 человек – 3 балла; от 50 до 100 человек – 2 балла; менее 50 человек – 1 балл	количество баллов определяется по одной позиции
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 60 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 свыше 40 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 60 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	количество баллов определяется по одному наилучшему показателю, определенному по итогам выступлений спортсменов на официальных спортивных соревнованиях

1	2	3	4	5
			от 10 до 50 процентов лиц, занявших 1 – 6-е места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, – 1 балл	

Примечание.

Список используемых сокращений:

КМС – кандидат в мастера спорта;

минспорта Ростовской области – министерство Ростовской области;

ч/дн – человеко-день.

7.5. 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.

7.6. 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.

7.7. 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.

Начальник управления
документационного обеспечения
Правительства Ростовской области

В.В. Лозин».

Начальник управления
документационного обеспечения
Правительства Ростовской области



В.В. Лозин