



# ПРАВИТЕЛЬСТВО РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26.10.2016 № 725

г. Ростов-на-Дону

В редакции постановления Правительства Ростовской области  
от 31.05.2017 № 392

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

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

1. Утвердить:

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

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

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

2. Признать утратившим силу пункт 2 приложения к постановлению Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 215 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 1 января 2017 г.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Первый заместитель  
Губернатора Ростовской области

И.А. Гуськов

Постановление вносит  
министерство по физической  
культуре и спорту  
Ростовской области

## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

### Раздел 1. Общие положения

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

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

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

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

особенности оплаты труда тренеров;

другие вопросы оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.9. Положение об оплате труда работников государственных учреждений утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

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

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных)

обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

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

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

Таблица № 1

### Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

#### ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	5218
2.	2-й квалификационный уровень	спортсмен; спортсмен-ведущий	5471

ПКГ должностей работников  
физической культуры и спорта второго уровня

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (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	5744
2.	2-й квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	9481
3.	3-й квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	9949

Таблица № 3

ПКГ должностей работников  
физической культуры и спорта третьего уровня

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	тренер спортивной сборной команды Ростовской области	9088
2.	2-й квалификационный уровень	старший тренер спортивной сборной команды Ростовской области	10219

ПКГ должностей работников  
физической культуры и спорта четвертого уровня

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
	2-й квалификационный уровень	главный тренер спортивной сборной команды Ростовской области	11761

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 – 7.

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Таблица № 5

ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	санитарка	4992

Таблица № 6

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	5615
2-й квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	5882

3-й квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	6180
4-й квалификационный уровень	фельдшер; зубной врач	6349
5-й квалификационный уровень	заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	7006

Таблица № 7

ПКГ «Врачи и провизоры»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
2-й квалификационный уровень	врач-специалист	7266

2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 8.

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Таблица № 8

ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Библиотекарь:	
без категории	6661
II категории	6992
I категории	7340
ведущий	7707

2.2.4. 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 № 9.

#### Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Таблица № 9

#### ПКГ второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
2-й квалификационный уровень	специалист (ведущий специалист) гражданской обороны	6661

2.2.5. 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.

#### Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Таблица № 10

#### ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	агент по снабжению, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и другие),	4992

	делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка	
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5233
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник	5494
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	5771
3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6060
4-й квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6349
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам,	6349

	экономист, юрисконсульт	
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6661
3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6992
4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7340
5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	7707
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	9367

2.2.6. 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.

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Таблица № 11

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3

1-й квалификационный уровень		4103
1-й квалификационный разряд	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение	4342
2-й квалификационный разряд	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, лифтер, матрос береговой, матрос-спасатель, уборщик служебных помещений, садовник, сторож (вахтер)	4596
3-й квалификационный разряд		
2-й квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>		
1-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих,	4879
4-й квалификационный разряд	по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	5163
5-й квалификационный разряд	водитель автомобиля	
2-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение	
6-й квалификационный разряд	6-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	6551

	справочником работ и профессий рабочих	
--	--	--

Примечание.

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

2.2.7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблицах № 12 – 13.

Таблица № 12

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

Квалификационный разряд	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
1-й квалификационный разряд	подсобный рабочий, электромонтер (всех наименований), машинист	4103
2-й квалификационный разряд	(кочегар) котельной, машинист насосных установок, столяр, плотник,	4342
3-й квалификационный разряд	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной,	4596
4-й квалификационный разряд	оператор ПЭВМ, слесарь (всех наименований), электрогазосварщик	4879
5-й квалификационный разряд		5163
6-й квалификационный разряд		5447

Примечание.

Используемые сокращения:

Минздравсоцразвития России – Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

ПЭВМ – персональные электронно-вычислительные машины.

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

Квалификационный разряд	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
2-й квалификационный разряд	кузнец ручнойковки, ремонтник плоскостных спортивных сооружений;	4540
3-й квалификационный разряд	контролер технического состояния	4804
4-й квалификационный разряд	автомобилетранспортных средств	5100
5-й квалификационный разряд	лаборант химического анализа; кузнец ручной ковки; ремонтник плоскостных спортивных сооружений	5397

2.2.8. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 14.

Минимальные размеры должностных  
окладов специалистов, не вошедших в ПКГ

Таблица № 14

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Заведующий спортивным сооружением	10428
Главный инженер	11761
Инструктор-методист	9481
Старший инструктор-методист, старший тренер	9949
Специалист по закупкам	6349
Специалист по охране труда	6349

2.2.9. Минимальные размеры должностных окладов работников, относящихся к командному составу судов, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 15.

Таблица № 15

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

Наименование должности	Строительная мощность главных двигателей судна (кВт)	Группа судна по оплате труда командного состава	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан	до 70	I	5741
2-й штурман; 2-й помощник капитана; 1-й и 2-й помощники механика, электромеханика	60 – 180	I – II	
Капитан	до 70	I	
1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан	71 – 180	II	6033
1-й и 2-й помощники механика, электромеханика	181 – 300	III	
2-й штурман; 2-й помощник капитана; механик; электромеханик	60 – 180	I–II	
Капитан	71 – 180	II	6336
1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан;	181 – 300	III	

механик; электромеханик			
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	
Капитан	181 – 300	III	6637
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	
Капитан	301 – 550	IV	6964
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	851 – 1800	VI	

помощники механика, электромеханика			
3-й штурман; 3-й помощник капитана, механика, электромеханика	свыше 1800	VII	

Наименование должности	Строительная мощность главных двигателей судна (кВт)	Группа судна по оплате труда командного состава	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
Капитан	до 70	I	6637
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	
Капитан	71 – 180	II	6964
1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан; механик; электромеханик	181 – 300	III	
2-й штурман; 2-й помощник капитана; 1-й и 2-й помощники механика, электромеханика	301 – 550	IV	

3-й штурман; 3-й помощник капитана, механика, электромеханика	551 – 850	V	
Капитан	181 – 300	III	7310
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	
Капитан	301 – 500	IV	7673
1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан; механик; электромеханик	551 – 850	V	
2-й штурман; 2-й помощник капитана; 1-й и 2-й помощники механика, электромеханика	851 – 1800	VI	
3-й штурман; 3-й помощник капитана, механика, электромеханика	свыше 1800	VII	
Капитан	551 – 850	V	8057

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	

Наименование должности	Строительная мощность главных двигателей судна (кВт)	Группа судна по оплате труда командного состава	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
Капитан	851 – 1800	VI	8456
1-й штурман; 1-й помощник капитана; сменный капитан; механик; электромеханик	свыше 1800	VII	
Капитан	свыше 1800	VII	8884

**Примечания.**

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

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

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

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

В государственных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

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

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

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

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

3.3.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3.3.4. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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

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

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

3.3.7. Доплата 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 № 16.

Таблица № 16

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (процентов)
1	2	3
1.	Тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту; инструктор-методист; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; руководитель и иные специалисты	15 – 20

#### Примечания.

1. Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, а также конкретные размеры доплаты определяются руководителем учреждения и фиксируются в локальном нормативном акте учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

2. Доплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с учетом норм тренировочной нагрузки, в процентах за одного занимающегося.

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

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

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям 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.

В государственных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников государственных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

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

4.4.1. В спортивных школах тренерам, инструкторам-методистам к должностным окладам устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 за наличие у отделения по виду спорта статуса специализации, утвержденного приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области.

4.5.2. За высокие результаты работы устанавливается работникам государственных учреждений (структурных подразделений) по основной работе,

работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени, согласно таблице № 17.

Таблица № 17

Выплата вспомогательному и обслуживающему персоналу  
и спортсменам-инструкторам за 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 (спортсмены), входящие в состав сборных команд страны	до 15
2.	Спортсмен-инструктор – за достижение высоких результатов на соревнованиях различного уровня:	
	1 – 3-е места в первенстве России (старшие юноши), Спартакиаде учащихся России, Спартакиаде спортивных школ России	до 5
	2 – 3-е места в первенстве России (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России	до 10
	4-е место в чемпионате России; 1-е место в первенстве России (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России	до 15
	1 – 6-е места в первенстве Европы, мира, Юношеских Олимпийских играх, Европейском юношеском Олимпийском фестивале	до 20
	1 – 3-е места на чемпионате России; 1-е место в Кубке России (финал или сумма этапов)	до 25
	1 – 6-е места в Кубке мира (финал или сумма этапов)	до 30
	1 – 3-е места в Кубке Европы (финал или сумма этапов)	
	4 – 6-е места на чемпионате мира, Европы	до 35
	1 – 6-е места на Олимпийских играх; 1 – 3-е места на чемпионате мира, Европы	до 40
3.	Тренер – за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся в училище (колледж) олимпийского резерва (за каждого занимающегося)	до 20 (в течение года с даты зачисления)

Примечание.

1. Выплаты за высокие результаты в работе для работников государственных учреждений устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) работника. Размеры и условия осуществления выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

2. Выплата за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся в училище (колледж) олимпийского резерва устанавливается тренерам в случае передачи занимающегося другому тренеру.

4.4.3. Выплата за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды), добившихся высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, согласно таблице № 18.

Таблица № 18

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты в процентах к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды)	
			тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
1	2	3	4	5
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>				
1.1.	Олимпийские 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	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	1-е	до 6	до 3

	международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	2 – 3-е	до 4	до 2
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно				
2.1.	Чемпионат России	1-е	до 10	до 5
		2 – 3-е	до 8	до 4
		4 – 6-е	до 6	до 3
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1-е	до 10	до 5
		2 – 3-е	до 8	до 4
2.3.	Первенство России (молодежь), Спартакиада молодежи (финалы)	1-е	до 8	до 4
		2 – 3-е	до 6	до 3
2.4.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1-е	до 6	до 3
		2 – 3-е	до 4	до 2
2.5.	Прочие официальные межрегиональные и всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1-е	до 4	до 2
		2 – 3-е	до 2	до 1
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов				
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1-е	до 10	до 5
		2 – 3-е	до 8	до 4
		4 – 6-е	до 6	до 3
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь); 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 (юниоры и юниорки, юноши)	1-е	до 6	до 3
		2 – 3-е	до 4	до 2
		4 – 6-е	до 2	до 1

	и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)			
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих официальных межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в ЕКП	1-е	до 4	до 2
		2 – 3-е	до 2	до 1

#### Примечания по пункту 4.4.3.

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

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

3. Выплата руководителям и иным 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). Руководителям такая выплата устанавливается по решению министерства по физической культуре и спорту Ростовской области, специалистам – на основании приказа руководителя государственного учреждения.

При наличии между государственными учреждениями договоров о совместной подготовке занимающихся, согласованных учредителем, стимулирующая выплата руководителям и иным специалистам за высокие результаты работы (результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях) распределяется в соответствии с условиями заключенного договора, не превышая общего размера выплаты.

4. Выплата также устанавливается тренерам, ранее участвовавшим не менее года в подготовке занимающегося, достигшего значимый спортивный результат, в том числе и в случаях перехода данного занимающегося в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку. Тренер, ранее участвовавший в подготовке занимающегося, имеет право претендовать на

стимулирующую выплату за подготовку занимающегося в течение 4 лет с момента его передачи.

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

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

4.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам государственных учреждений в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год.

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

4.6.1. Выплата к должностному окладу 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. Тренерскому составу выплата за качество выполняемых работ производится с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.6.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам государственного учреждения – руководителем государственного учреждения;

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

4.6.3. Выплаты за качество работы в государственных учреждениях устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса (тренер, инструктор-методист, хореограф, тренер-наездник лошадей, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники) в соответствии с таблицей № 19.

Таблица № 19

Выплата за качество работы работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса

Показатель	Критерий	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
1	2	3
Выполнение программ спортивной подготовки	доля занимающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы	до 30
Качество спортивной подготовки	доля занимающихся, получивших спортивный разряд (звание)	до 30

Примечание.

Выплата за качество работы не носит постоянный характер. Назначается в соответствии с локальным актом государственного учреждения – на основании приказа руководителя по результатам ежеквартальных отчетов по исполнению государственного задания и сдачи контрольных нормативов.

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

Таблица № 20

#### Выплата за качество работы тренерам

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
1	2	3
На этапе начальной подготовки		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе)	до 10
2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе)	до 10
3.	Подготовка массовых разрядов (не менее чем у 60 процентов занимающихся в группе)	до 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе)	до 10
5.	Динамика роста уровня специальной физической	до 10

	и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе)	
6.	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20
7.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
<b>На этапе совершенствования спортивного мастерства</b>		
8.	Выполнение занимающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80 процентов от принятых обязательств)	до 10
9.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов зачисленных на этап подготовки)	до 20
10.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
<b>На этапе высшего спортивного мастерства</b>		
11.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
12.	Стабильность выступлений занимающихся в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов зачисленных на этап подготовки):	
	в спортивных школах;	до 30
	центрах олимпийской подготовки	до 40

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

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 5 до 10 лет – 10 процентов;

от 10 до 15 лет – 15 процентов;

свыше 15 лет – 20 процентов.

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

4.8. Работникам государственных учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются 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. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя государственного учреждения в соответствии с Положением о премировании работников государственного учреждения.

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

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

4.8.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- обеспечение информационной открытости государственного учреждения;
- обеспечение комплексной безопасности государственного учреждения;
- удовлетворенность получателей услуг в области физической культуры и спорта;

- соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности государственного учреждения;

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

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

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

4.9. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

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.

4.10. Работникам государственных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию тренерам и инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций;

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

выплаты за классность водителям автомобилей;

выплаты молодым специалистам тренерского состава.

4.10.1. Выплата за квалификацию устанавливается тренерам, инструкторам-методистам, медицинским работникам при наличии квалификационных категорий:

второй – 0,07;

первой – 0,15;

высшей – 0,30.

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

Для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор» рекомендуются размеры коэффициента квалификации:

кандидат в мастера спорта – 0,07;

мастер спорта России, гроссмейстер России – 0,10;

мастер спорта России международного класса – 0,20.

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

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

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

4.10.2.2. Выплата 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 – в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;

почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности.

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

4.10.3. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава в учреждениях молодым специалистам устанавливается выплата в размере 50 процентов от должностного оклада. Положение о статусе молодого специалиста утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.10.4. 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.

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

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

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

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

Таблица № 21

**Минимальный размер должностного оклада  
руководителя государственного учреждения**

№ п/п	Учреждение	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Спортивно-оздоровительный комплекс; центр спортивной подготовки сборных команд Ростовской области (вне группы)	20552
2.	Центр олимпийской подготовки, спортивные школы I группы по оплате труда руководителей	18681
3.	Спортивные школы II и III групп по оплате труда руководителей	16985
4.	Спортивные школы IV группы по оплате труда руководителей	15441

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

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

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

5.12. 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 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

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

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

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 50	до 3
2.	От 50 до 100	до 4
3.	От 100 до 150	до 5
4.	От 150	до 6

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

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.

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

Раздел 6. Особенности оплаты труда тренеров

6. Для тренеров государственных учреждений устанавливается:

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

Таблица № 23

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

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

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

Примечания:

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

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

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

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

6.2. Норматив оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированных занимающихся устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема тренировочной нагрузки согласно таблице № 24.

Таблица № 24

№ п/п	Этап подготовки	Продолжительность этапа (период)	Максимальная наполняемость группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю)	Размер норматива (процент за одного занимающегося от
-------	-----------------	----------------------------------	---	--	--

1	2	3	4	5	ДОЛЖНОСТНОГО оклада)
1.	Спортивно-оздоровительный этап	весь период	30	6	–
2.	Этап начальной подготовки	до года	25	6	–
		свыше года	20	8	–
3.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация	14	12	–
		углубленная специализация	12	18	15
4.	Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	10	24	24
5.	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	8	32	39

Примечания:

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

Должностной оклад тренера (при оплате его труда в зависимости от недельной тренировочной нагрузки) устанавливается за 24 часа нагрузки в неделю.

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

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

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

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

каникулярный период, но не более чем на 25 процентов от годового тренировочного объема.

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

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

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

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

## Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

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

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

Показатели	Единица измерения	Позиции для расчета баллов	Порядок расчета
1	2	3	4
Показатель «1»	человек	свыше 1 000 человек – 5 баллов; от 500 до 1000 человек – 4 балла; от 200 до 500 человек – 3 балла; от 100 до 200 человек – 2 балла; менее 100 человек – 1 балл	количество баллов определяется по одной позиции
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	
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 в год – 3 балла; от 600 до 1200 ч/дн в год – 2 балла; до 600 ч/дн в год – 1 балл	количество баллов определяется по одной позиции
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
Показатель «5»	процент количества лиц, занявших определенные места на официальных спортивных соревнованиях по результатам выступления за год относительно всего контингента занимающихся, принимавших участие в соревнованиях	свыше 70 процентов лиц, занявших 1 – 6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии не менее 5 лиц, занявших первые места, – 5 баллов	количество баллов определяется по одному наилучшему показателю, определенному по итогам выступлений спортсменов на официальных спортивных соревнованиях
		свыше 50 процентов лиц, занявших 1 – 6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии до 5 лиц, занявших первые места, – 4 балла	
		свыше 70 процентов лиц, занявших 1 – 6 места на официальных международных и всероссийских спортивных	

		соревнованиях, – 3 балла	
		не менее 50 процентов лиц, занявших 1 – 6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, – 2 балла	
		от 10 до 50 процентов лиц, занявших 1 – 6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, – 1 балл	

Примечание к пункту 7.2.

Список используемых сокращений:

КМС – кандидат в мастера спорта;

ч/дн – человеко-день.

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

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

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

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

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

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

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

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

7.6. Министерство по физической культуре и спорту Ростовской области, осуществляющее функции и полномочия учредителя государственного учреждения:

устанавливает в соответствии с представленными расчетами и подтверждающими документами группу по оплате труда для руководителей учреждений;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям), в порядке исключения, руководителям государственных учреждений, имеющим особые заслуги в области физической культуры и спорта.

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

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

Начальник управления  
документационного обеспечения  
Правительства Ростовской области

Т.А. Родионченко

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

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Ростовской области «Дирекция по подготовке и проведению игр чемпионата мира по футболу 2018 года в г. Ростове-на-Дону» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12. 2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и включает в себя:

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

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.9. Положение об оплате труда работников государственного учреждения утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

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

## Раздел 2. Порядок установления должностных окладов работников государственного учреждения

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

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

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

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников государственного учреждения по должностям руководителей структурных подразделений и специалистов, не включенным в ПКГ на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников государственного учреждения по должностям руководителей структурных подразделений и специалистов, не включенным в ПКГ

№ п/п	Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Ведущий специалист	11361
2.	Главный специалист	11930
3.	Начальник отдела	14499

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

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

В государственном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

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

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

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

3.3.1. Доплата за совмещение должностей устанавливается работнику при совмещении им должностей в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому

работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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

При установлении выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.4. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3.5. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей работников государственного учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

#### Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

В государственном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников государственного учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

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

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

- Размеры выплаты за выслугу лет:
- от 5 до 10 лет – 10 процентов;
  - от 10 до 15 лет – 15 процентов;

свыше 15 лет – 20 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.

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

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

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

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

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

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

5.2. Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада директора государственного учреждения приведен в таблице № 2.

Рекомендуемый минимальный размер  
должностного оклада директора государственного учреждения

Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Директор	26916

5.3 Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 20 процентов ниже размера должностного оклада директора государственного учреждения в соответствии с приказом директора государственного учреждения.

5.4. С учетом условий труда директору государственного учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Директору государственного учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Директору государственного учреждения, 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 директора, главного бухгалтера) (далее – предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 3.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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, главного бухгалтера государственного учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава государственного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава государственного 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».

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

Начальник управления  
документационного обеспечения  
Правительства Ростовской области

Т.А. Родионченко

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу государственного учреждения относятся:

- директор;
- заместитель директора;
- директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- главная медицинская сестра;
- заведующий производством (шеф-повар);
- заведующий складом;
- заведующий хозяйством;
- делопроизводитель;
- кассир;
- инспектор по кадрам;
- бухгалтер\*;
- инженер-программист (программист)\*;
- инженер-энергетик (энергетик)\*;
- секретарь руководителя;
- специалист по закупкам\*;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда\*;
- экономист\*;
- юрисконсульт\*;
- администратор;
- секретарь-машинистка;
- техник\*.

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

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

Начальник управления  
документационного обеспечения  
Правительства Ростовской области

Т.А. Родионченко