



МИНИСТЕРСТВО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16 мая 2019 г. № 6

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Рязанской области

В соответствии с Законом Рязанской области от 15.10.2012 № 79-ОЗ «О реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации в сфере оплаты труда на территории Рязанской области» и постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2012 № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области», министерство физической культуры и спорта Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Рязанской области, согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому персоналу государственных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству физической культуры и спорта Рязанской области, согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

3. Утвердить Перечень должностей работников, относимых к вспомогательному персоналу государственных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству физической культуры и спорта Рязанской области, согласно приложению № 3 к настоящему постановлению.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника управления экономики и финансов В.А. Качину.

Министр

В.В. Фролов

Приложение № 1
к постановлению министерства
физической культуры и спорта
Рязанской области
от 16.05.2019 № 6

Примерное положение
об оплате труда работников государственных учреждений,
подведомственных министерству физической культуры
и спорта Рязанской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Рязанской области (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 года № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области», нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Рязанской области.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; государственных гарантий по оплате труда;

мнения представительного органа работников учреждения и настоящего Примерного положения.

1.3. В целях обеспечения качественного оказания государственных услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками государственных учреждений физической культуры и спорта оформляются по трудовому договору,

основанному на принципах эффективного контракта.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральными законами, и размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

1.5. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.

1.7. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы несет руководитель учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Примерное положение включает в себя рекомендуемые:

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.1.3. Размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.1.4. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;

- коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новые должностные оклады и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения по соответствующему квалификационному уровню ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику учреждения.

Повышающие коэффициенты (коэффициент квалификации, коэффициент специфики работы) к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.1.5. Повышающий коэффициент квалификации.

Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу работника учреждения устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, компетенции и квалификации.

Рекомендуемые размеры коэффициента квалификации

Таблица № 1

Показатели квалификации	Размер коэффициента квалификации
Высшая категория	0,8
Первая категория	0,5
Вторая категория	0,3

Рекомендуемые размеры коэффициента квалификации по должностям «спортсмен» и «спортсмен – инструктор» устанавливаются в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Таблица № 2

Размер коэффициента квалификации				
Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международного класса	Победителям и призерам официальных международных спортивных соревнований
до 1,0	до 1,5	до 2,0	до 2,0	до 3,0

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации с учетом требований к результатам их работ, рекомендованных соответствующим органом исполнительной власти.

2.1.6. Рекомендуемый повышающий коэффициент специфики работы.

Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для специализированных отделений, а также по олимпийским видам спорта, рекомендуется устанавливать в размере 15% к должностному окладу тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанных отделений, с учетом объема фактической тренерской нагрузки, (надбавка устанавливается тренерам, тренерам-преподавателям, по олимпийским видам спорта).

Работникам физкультурно-спортивных организаций, связанных с работой с людьми – инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, рекомендуется устанавливать коэффициент специфики к должностному окладу в размере 20 процентов.

Специалистам и руководящим работникам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа рекомендуется устанавливать в размере 25% к должностному окладу.

2.1.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.1.8. Работникам учреждения с учетом их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника при наличии финансовых средств на обеспечение указанных выплат с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.2. Порядок и условия оплаты труда тренеров и иных работников сферы физической культуры и спорта.

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности «тренер», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими

должностей к квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы в соответствии с Приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

2.2.2. Работникам учреждений, занимающих должности «тренер», рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- за квалификационную категорию (в соответствии с пунктом 2.1.5. настоящего Примерного положения);
- за специфику работы в учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.6. настоящего Примерного положения);
- персональный (в соответствии с пунктом 2.1.8. Примерного положения).

2.2.3. Установление месячной заработной платы тренерам производится ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона).

В случае изменения квалификационной категории, специфики работы работника учреждения вносятся соответствующие изменения.

Тренерам, инструкторам-методистам, спортсменам-инструкторам и иным работникам организаций спортивной подготовки устанавливается продолжительность рабочей недели в 40 часов.

Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать непосредственно тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии со спортсменами по видам деятельности, установленным программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

2.2.4. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю. Норма часов непосредственно тренерской работы является расчетной величиной для исчисления тренерам заработной платы за месяц, с учетом установленного организацией, объема тренерской нагрузки в неделю.

2.2.5. Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

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

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (транировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (транировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.2.6. Иная работа тренера, вытекающая из его должностных обязанностей, является обязательной, неотъемлемой частью тренерской работы и направлена на качественное выполнение тренерской работы и повышение профессионального уровня тренера.

2.2.7. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

2.2.8. За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату рекомендуется производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

2.2.9. Не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора выполнение за дополнительную плату в одной и той же организации тренерской работы (должностных обязанностей) в повышенном объеме в пределах допустимой продолжительности рабочего времени.

2.2.10. Допускается одновременная работа двух и более тренеров, а также иных работников, осуществляющих спортивную подготовку, с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

2.2.11. В связи с производственной необходимостью, (временно отсутствующий работник, участие в спортивных мероприятиях и иные) с письменного согласия работника, допускается проведение тренировочных занятий по программам спортивной подготовки одновременно со спортсменами

из разных групп (этапов спортивной подготовки), при соблюдении разницы в уровне подготовки спортсменов не превышающей двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а также не превышением единовременной пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединенной группы, предусмотренной программой спортивной подготовки по виду спорта с назначением выплат компенсационного характера за увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания.

2.2.12. Допускается проведение тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом должностной оклад с учетом тренерской нагрузки рассчитывается, исходя из объема тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих.

2.3.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности специалистов и служащих (далее – специалисты и служащие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3.2. Специалистам и служащим рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы (в соответствии с пунктом 2.1.6 настоящего Примерного положения);
- персональный (в соответствии с пунктом 2.1.8 настоящего Примерного положения).

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников профессий рабочих.

2.4.1. Размеры должностных окладов работников учреждений профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.4.2. Работникам учреждений профессий рабочих рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- персональный (в соответствии с пунктом 2.1.8 настоящего Примерного положения).

2.5. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

2.5.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, относящихся к медицинским работникам, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным

приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.5.2. Медицинским работникам учреждений рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы (в соответствии с пунктом 2.1.6 настоящего Примерного положения);
- персональный (в соответствии с пунктом 2.1.8 настоящего Примерного положения).

2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.6.2. 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 с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.6.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.6.4. Для работников учреждений за работу в особых условиях или в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;

2.6.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.6. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда – до 12% должностного оклада (ставки) работника.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки, рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.6.7. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) составляет 20% должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие дни.

2.6.8. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, на который она устанавливается работнику, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.9. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6.10. Оплата сверхурочной работы производится работникам, привлекающимся к сверхурочной работе, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать задачам учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от объемов и результатов своего труда.

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

2.7.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.7.3. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- молодым специалистам;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.7.4. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса:

- за результативную подготовку спортсмена высокого класса;
- за реализацию программ спортивной подготовки на каждом этапе спортивной подготовки, согласно федеральным стандартам спортивной подготовки по видам спорта;

- за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации;

- за подготовку спортсмена, заключившего трудовой договор с региональным центром спортивной подготовки, по базовым видам спорта на срок действия вышеуказанного договора.

- за результативное участие в подготовке спортсмена по видам спорта, включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнований;

- за выполнение программы спортивной подготовки;

- за качество спортивной подготовки;

- за прохождение независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства;

- за подготовку спортсмена не менее 2 лет, достигшего высокого результата в официальных соревнованиях, имеет право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результата;

- за результативность и успешность занимающихся спортсменами (динамика достижений);

- за эффективность организации тренировочного, учебно-тренировочного процессов;

- за повышение квалификации, профессиональную переподготовку работника;
- за участие в методической, научно-исследовательской работе;
- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий.

Указанные критерии являются примерными, их перечень может быть изменен и дополнен в соответствии с целями и задачами учреждения.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Учреждение вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию исходя из своих целей, задач и параметров государственного задания.

Выплата за подготовку (участие в подготовке) спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.7.5. Рекомендуемые стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ включают в себя следующие выплаты:

- за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» до 100% должностного оклада;

- за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» до 100% должностного оклада;

- за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»; за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности до 50% должностного оклада;

- работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности, до 30% должностного оклада.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень,

выплаты за качество выполняемых работ производятся по каждому основанию.

Работникам учреждения, имеющим несколько почетных званий, выплаты за качество выполняемых работ производятся по одному (наивысшему) основанию.

2.7.6. Стимулирующая выплата молодым специалистам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждении спортивной подготовки, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать к должностному окладу в размере до 50%, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее трех месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;
- состоят в трудовых отношениях с учреждением;
- имеют по основной работе не менее установленной действующим законодательством нормы часов работы за ставку заработной платы.

Рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера за наставничество над молодым специалистом до 15 % к должностному окладу.

2.7.7. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в учреждениях устанавливается согласно разработанному в учреждении положению об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение.

Рекомендуемые выплаты к должностному окладу за стаж непрерывной работы в учреждениях:

- стаж работы от 3 до 5 лет – 3%;
- стаж работы от 5 до 10 лет – 5%;
- стаж работы от 10 до 20 лет – 10%;
- стаж работы от 20 до 25 лет – 20%;
- стаж работы свыше 25 лет – 25%;

2.7.8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения
- своевременная сдача отчетности;
- участие в экспериментальной и инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.7.9. Порядок и размеры стимулирующей выплаты – премии – утверждаются положением о премировании работников учреждения или положением об оплате труда работников учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного

органа работников учреждения.

2.7.10. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не более 30 % фонда оплаты труда.

2.7.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты работникам учреждений определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Порядок определения условий оплаты труда руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливается нормативными правовыми актами министерства физической культуры и спорта Рязанской области.

4. Иные выплаты

4.1. Работникам учреждений может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника учреждения.

Порядок и размер материальной помощи определяется коллективным договором, положением об оплате труда или иным локальным нормативным актом учреждения, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в пределах средств фонда оплаты труда.

4.2. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается в соответствии с решением министерства физической культуры и спорта Рязанской области на основании письменного заявления руководителя учреждения.

5. Заключительные положения

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессий рабочих) учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из ассигнований областного бюджета, предусмотренных на оплату труда на соответствующий финансовый год.

Приложение № 2
к постановлению министерства
физической культуры
и спорта Рязанской области
от 16.05.2019 № 6

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей работников, относимых к
административно-управленческому персоналу
государственных учреждений Рязанской области,
подведомственных министерству физической культуры и спорта
Рязанской области

Главный инженер (энергетик, механик);
Главный тренер;
Главный специалист по автоматике;
Главный бухгалтер;
Заместитель руководителя учреждения;
Заместитель главного бухгалтера;
Начальник отдела кадров;
Начальник структурного подразделения;
Начальник отдела материально-технического обеспечения;
Начальник команды;
Начальник мастерской по ремонту спортивной технике и снаряжения;
Начальник участка;
Руководитель учреждения

Приложение № 3
к постановлению министерства
физической культуры
и спорта Рязанской области
от 16.05.2019 № 6

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей работников, относимых к вспомогательному персоналу
государственных учреждений Рязанской области, подведомственных
министерству физической культуры и спорта Рязанской области

Архивариус;
Аналитик;
Буфетчик;
Бухгалтер;
Ведущий бухгалтер;
Ведущий экономист;
Ведущий юрисконсульт;
Водитель автомобиля;
Водитель транспортно-уборочной машины;
Врач (специалист);
Врач по спортивной медицине;
Гардеробщик;
Горничная;
Грузчик;
Дворник;
Делопроизводитель;
Заведующий складом;
Заведующий хозяйством;
Инженер-программист;
Инженер химводоподготовки;
Инженер-энергетик (теплотехник, механик);
Инспектор по кадрам;
Кассир;
Кассир билетный;
Кастелянша;
Кладовщик;
Комендант;
Лаборант;
Мастер участка комплексных работ;
Матрос-спасатель;
Медицинская сестра;
Медицинская сестра по массажу;
Менеджер по связям с общественностью;
Механик;

Механики и машинисты хладоцентров;
Механик по техническим видам спорта;
Начальник хозяйственного отдела;
Оператор (котельной);
Оператор видеозаписи (прямых трансляций);
Повар;
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
Рабочий судоходной установки;
Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений;
Секретарь;
Секретарь-машинистка;
Секретарь руководителя;
Специалист по охране труда;
Специалист по кадрам;
Специалист по маркетингу;
Специалист по организации и проведению конкурсов (торгов);
Специалист по подготовке спортивного инвентаря;
Специалист спортивной сборной команды;
Старший лаборант;
Сторож (вахтер);
Техник;
Техник-лаборант;
Техник-программист;
Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники;
Технолог лаборатории по производству и обслуживанию футбольных полей;
Тракторист;
Уборщик производственных помещений;
Уборщик служебных помещений;
Экономист;
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
Юрисконсульт
