



# **ПРАВИТЕЛЬСТВО ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 05.12.2019 № 483 -п  
г. Иваново

### **О системе оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Ивановской области, подведомственных Департаменту спорта Ивановской области**

В соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Законом Ивановской области от 27.10.2008 № 117-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Ивановской области, подведомственных Департаменту спорта Ивановской области, Правительство Ивановской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Типовое положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Ивановской области, подведомственных Департаменту спорта Ивановской области (приложение).

2. Финансовое обеспечение расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Департаменту спорта Ивановской области на предоставление государственным бюджетным и автономным учреждениям Ивановской области, подведомственным Департаменту спорта Ивановской области, субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3. Признать утратившими силу постановления Правительства Ивановской области:

от 31.12.2008 № 378-п «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области, подведомственных комитету Ивановской области по спорту»;

от 16.06.2010 № 196-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 378-п «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области, подведомственных комитету Ивановской области по спорту»;

от 23.09.2011 № 332-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 378-п «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области, подведомственных комитету Ивановской области по спорту»;

от 14.12.2011 № 465-п «О внесении изменения в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 378-п «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту спорта и туризма Ивановской области»;

от 22.11.2012 № 475-п «О внесении изменения в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 378-п «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту спорта и туризма Ивановской области»;

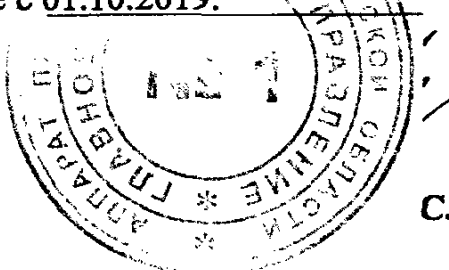
от 20.11.2013 № 463-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 378-п «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту спорта и туризма Ивановской области»;

от 24.01.2018 № 20-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 378-п «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту спорта и туризма Ивановской области»;

от 30.05.2018 № 148-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 378-п «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту молодежной политики и спорта Ивановской области».

4. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2019.

**Губернатор  
Ивановской области**



**С.С. Воскресенский**

Приложение к постановлению  
Правительства Ивановской области  
от 05.12.2019 № 483 -п

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников государственных учреждений**  
**физической культуры и спорта Ивановской области,**  
**подведомственных Департаменту спорта Ивановской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Типовое положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Ивановской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников государственных учреждений физической культуры и спорта Ивановской области (далее - учреждения), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение разработано с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня основных видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Ивановской области и органах государственной власти Ивановской области;

г) перечня основных видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Ивановской области и органах государственной власти Ивановской области;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом настоящего Положения и формируются на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений по сравнению с размерами и

условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ивановской области;

в) установление в учреждениях систем оплаты труда коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;

ж) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Установление систем оплаты труда работников учреждений осуществляется с учетом систем нормирования труда, определяемых учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники учреждений должны быть извещены не позднее чем за два месяца до их введения.

1.5. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении устанавливается в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждениям из бюджета Ивановской области, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения.

Повышение оплаты труда работникам учреждений осуществляется за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда.

1.8. В трудовом договоре с работником учреждения предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, а также размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. В случаях изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении и изменении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам учреждений за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, учреждениям необходимо вносить соответствующие изменения в трудовые договоры с работниками учреждений (заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам).

1.10. При заключении трудовых договоров с работниками учреждений рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, 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, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

1.11. Не допускается снижение и (или) ухудшение размеров и условий оплаты труда работников учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ивановской области.

1.12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

В штатном расписании учреждения (в зависимости от специфики его деятельности) следует предусматривать должности, соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

Введение в штатное расписание учреждения должностей педагогических работников осуществляется при наличии лицензии на право ведения образовательной деятельности.

1.13. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений**

2.1. Система оплаты труда работников учреждений включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемой должности (профессии), выплаты стимулирующего и

компенсационного характера, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, настоящим Положением.

2.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в соответствии с таблицами 1, 2, 4, 5, 6 к настоящему Положению в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) в абсолютных размерах или другим способом, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, с учетом раздела 3 настоящего Положения.

2.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей эффективности труда работников этих учреждений и осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, а также размеров выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителем учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося кадровыми вопросами, экономиста (при наличии в штате учреждения), представителя профсоюзного комитета или представительного органа работников.

Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначаемым им заместитель руководителя.

Порядок работы, а также персональный состав тарификационной комиссии определяются приказом руководителя учреждения.

Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках.

2.7. Тарификацию труда тренеров рекомендуется производить с учетом тренерской нагрузки.

2.8. Под тренерской нагрузкой понимается непосредственно тренерская работа, выполняемая 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.

2.9. Соотношение непосредственно тренерской и иной работы тренера определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, с учетом программы спортивной подготовки, специальности и квалификации тренера.

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

Минимальная наполняемость группы, максимальный количественный состав группы, максимальный объем тренировочной нагрузки определяются в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по соответствующему виду спорта.

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

2.12. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, учреждение 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.

2.13. Заработная плата работника учреждения (за исключением тренеров) определяется по следующей формуле:

$$ЗП = ДО + СВ + КВ,$$

где:

ЗП – заработная плата;

ДО – оклад (должностной оклад), рассчитываемый как произведение минимального оклада (минимального должностного оклада) по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности (профессии);

СВ – выплаты стимулирующего характера;

КВ – выплаты компенсационного характера.

2.14. Заработная плата тренеров определяется по следующей формуле:

$$ЗП = \text{Ост} \times (\text{Нопл} \times \text{Ч}) + \text{СВ} + \text{КВ},$$

где:

ЗП – заработная плата;

Ост – ставка заработной платы, рассчитываемая как произведение минимального оклада (минимального должностного оклада) по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности;

(Нопл × Ч) – тренерская нагрузка, где Нопл – норматив за одного занимающегося на соответствующем этапе спортивной подготовки, процентов, определяется в соответствии с таблицей 3 приложения к настоящему Положению;

Ч – число занимающихся на соответствующем этапе спортивной подготовки, человек;

СВ – выплаты стимулирующего характера;

КВ – выплаты компенсационного характера.

### **3. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера работникам учреждений**

Работникам учреждений осуществляются выплаты компенсационного характера.

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере – до 12 процентов оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения

представительного органа работников учреждений в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

3.2.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения производится доплата в порядке, предусмотренном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.2. За работу в ночное время работнику учреждения производится доплата в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Рекомендуемый размер доплаты - 35 процентов часовой ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры доплат за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

3.2.3. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, производится в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам учреждений, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом

мнения представительного органа работников учреждений, трудовым договором.

По желанию работника учреждения, 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.

3.2.4. 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 учреждения или трудовым договором.

При начислении выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.2 настоящего Положения, в случае использования часовой (дневной) ставки заработной платы работников учреждения последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников учреждения.

3.3. Выплаты работникам учреждений – спортсменам-инструкторам, тренерам, хореографам, инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

#### **4. Порядок, условия и размеры установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений**

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников учреждений устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Оценка эффективности труда работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера осуществляется создаваемой в государственном учреждении комиссией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работниками учреждений.

4.2. Работникам учреждений производятся следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.3. Установление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется на основе локального акта Департамента спорта Ивановской области.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя выплаты тренерам за подготовку высококвалифицированных спортсменов, выплаты иным работникам учреждений – за обеспечение высококачественного тренировочного процесса - до 150 процентов оклада (должностного оклада).

При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

а) сложность, интенсивность, специфика деятельности и напряженность работы;

б) участие в выполнении важных работ, мероприятий;

в) количественные показатели работы;

г) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы;

д) соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

е) положительная оценка (не менее 80 процентов) работы;

ж) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

з) отсутствие обоснованных обращений (жалоб) на действия (бездействие) работника учреждения при выполнении работ (оказании услуг);

и) наличие высоких показателей оказываемых государственных услуг;

к) работа с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

л) наставничество над тренерами при первичном трудоустройстве по профильной специальности;

м) осуществление спортивной подготовки на начальном и тренировочном этапах тренерами при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение, в течение первых 4 лет.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада), за исключением случаев, указанных в подпункте «ж» настоящего пункта.

При назначении выплаты за качество выполняемых работ учитываются:

- а) своевременность и полнота выполняемых обязанностей;
- б) соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- в) личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- г) наличие положительных отзывов о работе;
- д) итоги работы учреждения (например, занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений по профилю деятельности, переход в течение года спортсменов в специализированную школу олимпийского резерва, училище олимпийского резерва, центр спортивной подготовки; переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иное учреждение, осуществляющее подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации);
- е) организация и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);
- ж) достижения, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами.

При применении показателя, указанного в подпункте «ж» пункта 4.5 настоящего Положения, учитываются достижения работников в сфере физической культуры и спорта, работников в сфере образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, отмеченных государственными и ведомственными званиями и наградами, имеющих почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности:

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» – до 35 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

«Заслуженный тренер России» – до 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

«Заслуженный мастер спорта России» – до 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта» – до 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

«Мастер спорта международного класса» – до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

«Гроссмейстер» – до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

«Отличник физической культуры и спорта» – до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

«Кандидат педагогических наук» – до 40 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.6. Выплата за выслугу лет работникам учреждений устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждения в форме ежемесячной надбавки в следующих размерах:

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - от пяти до десяти лет;

15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - от десяти до пятнадцати лет;

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - от пятнадцати до двадцати лет;

30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - свыше двадцати лет.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной при учреждении. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

4.7. Размеры и условия премиальных выплат по итогам работы учреждений для работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников учреждений.

4.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - до 2.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается локальным актом учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.9. Выплаты за классность водителям автомобилей, работающим в учреждениях, имеющим:

1 класс (категории BCDE, ABCDE) – до 25 процентов оклада;

2 класс (категории CDE, ABCD) – до 10 процентов оклада.

Класс квалификации водителей автомобилей устанавливается на основании требований, предусмотренных Квалификационным

справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады (раздел «Автомототранспорт и городской электротранспорт»), утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20.02.1984 № 58/3-102.

4.10. Выплаты стимулирующего характера начисляются исходя из оклада (должностного оклада) работника учреждения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 4.2, 4.3 настоящего Положения, осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

## **5. Иные выплаты работникам учреждений**

5.1. Работникам учреждений могут производиться иные выплаты в пределах имеющихся в фонде оплаты труда средств на оплату труда учреждения в следующих случаях:

в связи с награждением ведомственными наградами Министерства спорта Российской Федерации;

к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием и каждые последующие десять лет, а также к другим праздничным датам, установленным локальным нормативным актом учреждения;

в связи с выходом на пенсию;

в связи с уходом работника в ежегодный оплачиваемый отпуск;

при рождении ребенка;

в случае регистрации брака работника;

в связи с потерей близких родственников;

в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника);

молодым специалистам (под которыми в целях настоящего Положения понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в учреждения, осуществляющие спортивную подготовку).

5.2. Размеры и условия осуществления выплат, указанных в пункте 5.1 настоящего Положения, работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с настоящим Положением.

## **6. Условия оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров**

6.1. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, учредительными документами учреждения.

6.2. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.3. Заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В случаях, установленных в пункте 5.1 настоящего Положения, руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения могут производиться иные выплаты в пределах имеющихся в фонде оплаты труда средств на оплату труда учреждения.

6.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

6.5. Критерии определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются локальным нормативным актом Департамента спорта Ивановской области.

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается локальным нормативным актом Департамента спорта Ивановской области в пределах кратности, установленной в абзаце первом настоящего пункта.

6.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

6.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового

обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к окладам (должностным окладам) в абсолютных размерах или другим способом, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Ивановской области, с учетом разделов 3 и 4 настоящего Положения.

6.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Департаментом спорта Ивановской области по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются Департаментом спорта Ивановской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

По решению Департамента спорта Ивановской области в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Ивановской области.

Приложение 1  
к Типовому положению  
об оплате труда работников  
государственных учреждений  
физической культуры и спорта  
Ивановской области, подведомственных  
Департаменту спорта Ивановской области

Таблица 1

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов),  
минимальных ставок заработной платы по профессиональной  
квалификационной группе должностей работников физической культуры  
и спорта (приказ Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении  
профессиональных квалификационных групп должностей работников  
физической культуры и спорта»)

Квалификацион- ный уровень	Наименование должности	Размер месячного должностного оклада (руб.)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей 2 уровня		
1	спортсмен-инструктор	2619
2	тренер	5000
2	хореограф	5000
2	инструктор-методист	5000
3	старший инструктор-методист	5000

Таблица 2

Повышающие коэффициенты к минимальным окладам (минимальным  
должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы  
по профессиональной квалификационной группе должностей работников  
физической культуры и спорта

Квалификацион- ный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент
1	спортсмен-инструктор	I разряд – 1,0 кандидат в мастера спорта 1,1 мастер спорта – 1,2 мастер спорта международного класса – 1,3
2	тренер	без квалификационной категории – 1,1 второй категории – 1,4 первой категории – 1,5 высшей категории – 1,7
2	хореограф	без квалификационной категории – 1,15 второй категории – 1,2 первой категории – 1,3 высшей категории – 1,4
2	инструктор-методист	без квалификационной категории – 1,15 второй категории – 1,2 первой категории – 1,3 высшей категории – 1,4
3	старший инструктор- методист	без квалификационной категории – 1,15 второй категории – 1,2 первой категории – 1,3 высшей категории – 1,4

Таблица 3

Норматив оплаты труда тренеров за подготовку  
одного занимающегося (в процентах от ставки заработной платы)  
на этапах спортивной подготовки

№ п/п	Этапы подготовки	Период подготов- ки (в годах)	Виды спорта	Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося (в % от ставки)
1.	Спортивно- оздоровите-	весь период	-	2,2

	льный (СО)			
2.	Начальной подготовки (НП)	до года	-	2,2
		свыше года	-	3,6
3.	Тренировочный (спортивной специализации) (Т (СС))	до 2 лет	I	6
			II	5
			III	4
		свыше 2 лет	I	14
			II	10
			III	6
4.	Совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	весь период	I	30
			II	25
			III	20
5.	Высшего спортивного мастерства (ВСМ)	весь период	I	40
			II	35
			III	25

Примечание.

Распределение видов спорта по группам осуществляется следующим образом:

к I группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

к II группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

к III группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Таблица 4

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам «Общепромышленные должности служащих» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад в рублях
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	1,0	Дежурный (по залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), кассир, машинистка, комендант	2343
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	1,0	Администратор, техник	2481
2 квалификационный уровень	1,10	Заведующий складом, заведующий хозяйством	2481
3 квалификационный уровень	1,15	Заведующий общежитием, заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела	2481
4 квалификационный уровень	1,20	Механик	2481
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер	3030
1 квалификационный уровень	1,0	Экономист	3030

уровень			
---------	--	--	--

Таблица 5

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональные профессии рабочих» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад в рублях
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	1,0 - 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, уборщик производственных помещений, радиооператор	2205
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>			
1 квалификационный	1,0 - 4 квалификационный	Наименования профессий рабочих, по которым	2343

уровень	разряд; 1,11 - 5 квалифи- кационный разряд	предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	
2 квалифика- ционный уровень	1,23 - 6 квалифи- кационный разряд; 1,35 - 7 квалифи- кационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2343
3 квалифика- ционный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2343

Таблица 6

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»)

Квалифика- ционный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой	Должности, отнесенные к квалификационным	Минималь- ный оклад в рублях
----------------------------------	--	--	------------------------------------

	должности	уровням	
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
3 квалификационный уровень	1,0	Медицинская сестра	2619
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
2 квалификационный уровень	1,0	Врачи-специалисты	4546