

Согласовано  
Председатель ОО ППО  
ГБУ РС(Я) УФКиМС  
И.Н. Николаева  
«20» 06 2019 г.



Утверждено приказом  
ГБУ РС(Я) УФКиМС  
от «20» 06 2019 г. № 44/1/ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБУ РС(Я)**  
**«Управление физической культуры и массового спорта»**

Якутск, 2019

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) «Управление физической культуры и массового спорта» (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018);
- Федеральным законом Российской Федерации от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" с изменениями;
- Постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 № 302 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие физической культуры и спорта";
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", от 12 августа 2008 года N 417н "О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н";
- Приказом Минтруда РС(Я) от 09.11.2017 № 1424-ОД "Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений", Приказом Минтруда РС(Я) от 31.10.2017 № 1362-ОД (ред. от 11.12.2017) "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих", Приказом Минтруда РС(Я) от 03.12.2008 № 683-ОД "О внесении изменений и дополнений в приказы Министерства труда и социального развития РС(Я);
- Постановлением Правительства РС(Я) от 28.08.2017 N 290 "О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)";
- Приказом Министерства по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия) от 28 февраля 2019 г. №67-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия)»;
- Федеральным законом от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Приказом Министерства спорта РС (Я) «О внедрении эффективного контракта от 08.08.2017 № 268-ОД»;

- Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 годы»;

- Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 167н от 26.04.2013 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта»;

- Приказом Минтруда России № 167н от 26.04.2013 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении – эффективного контракта» (далее – Рекомендации);

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально- трудовых отношений от 23.12.2016, протокол №11.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

- условия и порядок премирования;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, надбавки к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), предоставленных государственным бюджетным учреждениям в виде субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ) (с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов).

1.6. Фонд оплаты труда в государственных учреждениях формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников данного учреждения. Размеры надбавок и иных выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

## 2. Условия оплаты труда работников физической культуры и спорта

Размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников физической культуры и спорта, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", приказом Министерства спорта Российской Федерации от 24 октября 2012 года № 325 "О методических рекомендациях по организации спортивной подготовки в Российской Федерации", приказом Министерства по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия) от 28 февраля 2019 г. №67-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия)»:

Таблица № 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ "Работники физической культуры и спорта первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу	6 730
ПКГ "Работники физической культуры и спорта второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	8 979

2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	9 518
3 квалификационный уровень	Специалист по подготовке спортивного инвентаря; старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	10 057
ПКГ "Работники физической культуры и спорта третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	10 647

2.2. Настоящим Положением работникам физической культуры и спорта устанавливаются повышающие надбавки к окладу:

- 1) надбавка к окладу за выслугу лет;
- 2) надбавка за квалификационную категорию;
- 3) персональная доплата;

2.2.1. Надбавка к окладу за выслугу лет ✓

Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от стажа работы по специальности:

- при выслуге от 1 до 5 лет - до 5 процентов;
- при выслуге от 5 лет до 10 лет - до 10 процентов;
- при выслуге от 10 лет - до 15 процентов.

2.2.2. Надбавка за квалификационную категорию:

Таблица №2

Для тренеров и других специалистов\*

Уровень квалификации	Размер надбавки (%)
Высшая квалификационная категория	15
Первая квалификационная категория	10
Вторая квалификационная категория	5

\* Инструктор-методист, старший инструктор-методист.

2.2.3. Персональная доплата

Размер персональной доплата определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры ФОТ, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры ФОТ. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.3. Настоящим Положением работникам физической культуры и спорта устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

- 1) Выплаты молодым специалистам;

2) Выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);

3) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; ✓

4) Выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды.

2.3.1. Выплаты молодым специалистам. В целях привлечения и укрепления кадрового состава работников физической культуры и спорта рекомендуется применять надбавки молодым специалистам.

- до 10 процентов к должностному окладу - молодому специалисту;

Надбавка молодым специалистам устанавливается в возрасте до 30 лет в течение 3-х первых лет работы, 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 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

- состоят в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей спортивную подготовку на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;

- участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

2.3.2. выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) (Методические рекомендации N ВМ-04-10/2554).

Таблица №4

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (в %)
За высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	До 20

2.3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100 процентов.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Устанавливается работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, согласно таблице №5.

Таблица №5

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения показателей эффективности	Периодичность	Размер поощрения
Исполнительская дисциплина (тщательность, точность в исполнении порученной работы, полное выполнение функциональных обязанностей)	Надлежащее исполнение	Ежеквартально	20 %
	С несущественными замечаниями		10 %
	Ненадлежащая		0 %
Соблюдение профессиональной этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и клиентов ГБУ РС(Я) УФКиМС	Соблюдается	Ежеквартально	20 %
	Наличие 1-2 жалоб		10 %
	Наличие более 3 жалоб		0 %
Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка. Отсутствие дисциплинарного взыскания	Отсутствие	Ежеквартально	20 %
	Наличие 1-2 нарушений		10 %
	Наличие более 3 нарушений		0 %
Отсутствие нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности	Отсутствие	Ежеквартально	10 %
	Наличие 1-2 нарушений		5 %
	Наличие более 3 нарушений		0 %
Своевременное исполнение поручений руководства	Задания выполнены качественно и в установленные сроки	Ежеквартально	10 %
	Задание выполнено частично или с нарушением срока		5 %
	Задание не выполнено		0 %
Участие в подготовке и проведении в спортивных и культурно-массовых мероприятиях	Личное участие	Ежеквартально	10 %
	Отказ от исполнения без причины		0 %
Участие в общественной жизни, работа в команде	Личное участие	Ежеквартально	10 %
	Отказ от исполнения без причины		0 %

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- ✓ – Выплата устанавливается в учреждении приказами руководителя в пределах фонда оплаты труда (ФОТ).
- Выплата устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре.
- Для распределения Выплаты на основе коллегиальности создается Комиссия по распределению и назначению выплат за результативность и качество труда работников Учреждения (далее - Комиссия). Решения, принятые комиссией оформляются протоколом.
- ✓ – Руководитель имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер выплаты, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены, или уменьшения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

- Основанием для выпуска приказа об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является решение комиссии.
- При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджета, по независящим от Учреждения причинам, руководитель имеет право приостановить выплату, либо пересмотреть их размеры на основании решения собрания коллектива по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников Управления.
- Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.
- Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (раз в полгода).
- Размеры стимулирующих надбавок руководителям структурных подразделений устанавливаются руководителем учреждения.



2.3.4. выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;

Таблица №6

Размеры выплат за опыт и достижения работникам,  
имеющим государственные и ведомственные звания и награды

Наименование выплаты	Размер надбавки (в%)
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, За почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР"	15
За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	10
За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", За почетный знак "Отличник физической культуры и спорта"	15
Другие ведомственные награды и звания	5

Надбавки рекомендуется осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых организацией на оплату труда работников.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей государственного (муниципального) задания;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации, осуществляющей спортивную подготовку (тренировочных сборов, соревновательных мероприятий, подготовки организации,

осуществляющей спортивную подготовку, к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и т.д.);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Премирование работников организации, осуществляющей спортивную подготовку, производится по решению руководителя организации. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления рекомендуется устанавливать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы рекомендуется осуществлять на основании распорядительного акта организации (приказа руководителя). При этом в локальном нормативном акте организации (например, в положении о материальном стимулировании) целесообразно устанавливать максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы (допустим, не более трех должностных окладов в год) и порядок определения размера премиальной выплаты по итогам работы (в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере).

Премиальные выплаты по итогам работы рекомендуется осуществлять за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в организации на текущий год.

### 3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

3.1. Размеры должностных окладов работников Государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) «Управление физической культуры и массового спорта» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" и Приказ Минтруда РС(Я) от 31.10.2017 N 1362-ОД (ред. от 11.12.2017) "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по

профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей служащих и профессий рабочих".

Таблица №7

Размеры должностных окладов служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор; секретарь руководителя	4 865
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер-энергетик (энергетик); менеджер; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; юрист-консульт	6 061
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	6 300
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	6 779
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 177
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (кадровой работы, правового обеспечения и охраны труда); начальник отдела капитального строительства (эксплуатации спортивных объектов); начальник отдела по связям с общественностью (организационной работы и связей с общественностью); начальник финансового отдела (отдел планирования и аналитической работы)	8 134
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8 533

3.2. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие надбавки к окладу:

- 1) Надбавка за выслугу лет;
- 2) Надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- 3) Персональная доплата.
- 4) Надбавка за интенсивность труда;
- 5) Надбавка за высокие результаты работы.

#### 3.2.1. Надбавка за выслугу лет

Надбавка лет устанавливается всем работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от общего стажа работы:

- при выслуге от 1 до 5 лет - до 5 процентов;
- при выслуге от 5 лет до 10 лет - до 10 процентов;
- при выслуге от 10 лет - до 15 процентов.

#### 3.2.2. Надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

За наличие почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия предусматриваются надбавки в следующих размерах:

- почетное звание – до 10 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 5 процентов.

Надбавки к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

#### 3.2.3. Персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры ФОТ, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры ФОТ. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

#### 3.2.4. Надбавка за интенсивность труда.

В целях мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ устанавливается надбавка в размере до 100 процентов по приказу руководителя.

#### 3.2.5. Надбавка за высокие результаты работы.

Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100 процентов.

К выплатам за высокие результаты работы относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Устанавливается работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, согласно таблице №8.

Таблица №8

Критерии оценки деятельности служащих

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения показателей эффективности	Периодичность	Размер поощрения
Исполнительская дисциплина (тщательность, точность в исполнении порученной работы, полное выполнение функциональных обязанностей)	Надлежащее исполнение	Ежеквартально	20 %
	С несущественными замечаниями		10 %
	Ненадлежащая		0 %
Соблюдение профессиональной этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников ГБУ РС(Я) УФКиМС	Соблюдается	Ежеквартально	20 %
	Наличие 1-2 жалоб		10 %
	Наличие более 3 жалоб		0 %
Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка. Отсутствие дисциплинарного взыскания	Отсутствие	Ежеквартально	10 %
	Наличие 1-2 нарушений		5 %
	Наличие более 3 нарушений		0 %
Отсутствие нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности	Отсутствие	Ежеквартально	10 %
	Наличие 1-2 нарушений		5 %
	Наличие более 3 нарушений		0 %
Своевременное исполнение поручений руководства	Задания выполнены качественно и в установленные сроки	Ежеквартально	20 %
	Задание выполнено частично или с нарушением срока		10 %
	Задание не выполнено		0 %
Своевременное, полное и достоверное ведение и представление отчетности, информации и учета	Соблюдается	Ежеквартально	20 %
	Выполнено частично или с нарушением срока		10 %
	не предоставление		0 %

Порядок установления выплаты за высокие результаты работы:

- Выплата устанавливается в учреждении приказами руководителя в пределах фонда оплаты труда (ФОТ).
- Выплата устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре.
- Для распределения Выплаты на основе коллегиальности создается Комиссия по распределению и назначению выплат за результативность и качество труда работников Учреждения (далее - Комиссия). Решения, принятые комиссией оформляются протоколом.
- Руководитель имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер выплаты, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены, или уменьшения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

- Основанием для выпуска приказа об установлении выплаты за высокие результаты работы является решение комиссии.
- При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджета, по независящим от Учреждения причинам, руководитель имеет право приостановить выплату, либо пересмотреть их размеры на основании решения собрания коллектива по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников Управления.
- Размер выплаты за высокие результаты пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.
- Выплата за высокие результаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (раз в полгода).
- Размеры стимулирующих надбавок руководителям структурных подразделений устанавливаются руководителем учреждения.

3.3. Применение повышающих надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Размер выплат по надбавкам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие надбавки.

3.5. Применение надбавок к окладу носит стимулирующий характер.

3.6. Надбавки к окладу, кроме надбавки по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.7. Надбавки, за исключением надбавки по квалификационному уровню, применяются при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Решение об установлении соответствующих надбавок к окладу принимается руководителем.

3.8. Порядок и условия установления премий предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

3.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

#### 4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248-н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" и Приказ Минтруда РС(Я) от 31.10.2017 N 1362-ОД (ред. от 11.12.2017) "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих".

Таблица №9

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; кассир билетный; рабочий по обслуживанию в бане	4 173

ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля; слесарь-сантехник; электромонтер	4 757

4.2. Положение предусматривает установление рабочим размеров надбавок к окладу:

- 1) Надбавка за выслугу лет;
- 2) Надбавка за наличие классности водителям автомобилей;
- 3) Персональная доплата;
- 4) Надбавка за специфику работы;
- 6) Надбавка за интенсивность труда;
- 7) Надбавка за высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от общего стажа работы:

- при выслуге от 1 до 5 лет - до 5 процентов;
- при выслуге от 5 лет до 10 лет - до 10 процентов;
- при выслуге от 10 лет - до 15 процентов.

4.2.2. Надбавка за наличие классности водителям автомобилей.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:

- имеющим 1 класс – до 25 процентов;
- имеющим 2 класс – до 10 процентов;

4.2.3. Персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры ФОТ, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры ФОТ. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.2.4. Надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается работнику в целях мотивации работников к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов, за выполнение срочных и особо важных работ в размере до 0,8.

4.2.6. Надбавка за интенсивность труда.

В целях мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ устанавливается надбавка в размере до 100 процентов по приказу руководителя.

4.2.7. Надбавка за высокие результаты работы.



Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100 процентов.

К выплатам за высокие результаты работы относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, согласно таблице №10.

Таблица №10

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения показателей эффективности	Периодичность	Размер поощрения
Соблюдение профессиональной этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и посетителей	Соблюдается	Ежеквартально	20 %
	Наличие 1-2 жалоб		10 %
	Наличие более 3 жалоб		0 %
Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка. Отсутствие дисциплинарного взыскания	Отсутствие	Ежеквартально	20 %
	Наличие нарушений 1-2		10 %
	Наличие более 3 нарушений		0 %
Отсутствие нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности	Отсутствие	Ежеквартально	20 %
	Наличие нарушений 1-2		10%
	Наличие более 3 нарушений		0 %
Качественное выполнение разовых поручений по производственной необходимости	Задания выполнены качественно и в установленные сроки	Ежеквартально	10 %
	Задание выполнено частично или с нарушением срока		5 %
	Задание не выполнено		0 %
Замена отсутствующего работника	Полностью	По мере необходимости	20 %
	Частично		10 %
	Не выполняется		0 %
Участие в общественной работе	Участие	Ежеквартально	10%
	Отсутствие		0%

Порядок установления выплаты за высокие результаты работы:

- Выплата устанавливается в учреждении приказами руководителя в пределах фонда оплаты труда (ФОТ).
- Выплата устанавливается в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре.
- Для распределения Выплаты на основе коллегиальности создается Комиссия по распределению и назначению выплат за результативность и качество труда работников Учреждения (далее - Комиссия). Решения, принятые комиссией оформляются протоколом.
- Руководитель имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер выплаты, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены, или уменьшения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

- Основанием для выпуска приказа об установлении выплаты за высокие результаты работы является решение комиссии.
- При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджета, по независящим от Учреждения причинам, руководитель имеет право приостановить выплату, либо пересмотреть их размеры на основании решения собрания коллектива по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников Управления.
- Размер выплаты за высокие результаты пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.
- Выплата за высокие результаты устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (раз в полгода).

4.3. Применение повышающих надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Размер выплат по надбавкам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие надбавки.

4.5. Применение надбавок к окладу носит стимулирующий характер.

4.6. Надбавки к окладу, кроме надбавки по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.7. Надбавки, за исключением надбавки по квалификационному уровню, применяются при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Решение об установлении соответствующих надбавок к окладу принимается руководителем.

4.8. Порядок и условия установления премий предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

4.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены 5 настоящего Положения.

## 5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемым в установленном порядке, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

5.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными факторами производственной среды и трудового процесса, устанавливается в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации (в новой редакции) и Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

При этом работодатель 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 проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5.4. Согласно ст. 153 Трудового кодекса РФ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, 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.

5.5. Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего руководителя без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения

### и его заместителей

6.1. Оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя. Средняя заработная плата

работников основного персонала определяется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6.2. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по сфере деятельности "Физическая культура и спорт", для расчета средней заработной платы и определения размеров окладов руководителя, его заместителей Государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) «Управление физической культуры и массового спорта»: директор структурного подразделения, начальник отдела (по виду или группе видов спорта), старший инструктор-методист, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, инструктор по спорту, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, специалист по подготовке спортивного инвентаря, дежурный по спортивному залу.

6.3. Группы по оплате труда руководителей устанавливаются в следующем размере:

Таблица № 11

Группы по оплате труда руководителей	Количество основного персонала	Коэффициент кратности
1 группа	75 и более	до 3
2 группа	от 30 до 75	до 2,75
3 группа	менее 30	до 2,5

6.4. При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям работников основного персонала, премиальные выплаты, материальная помощь.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

6.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются премирование и выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделами 7 и 5 настоящего Положения.

6.7. Повышение должностного оклада руководителя учреждения осуществляется одновременно с повышением заработной платы работников

возглавляемого им учреждения согласно решения Правительства Республики Саха (Якутия).

## 7. Порядок и условия премирования руководителя, его заместителей

7.1. Данным Положением устанавливается фонд премирования труда руководителя учреждения, его заместителей (далее фонд премирования).

Средства данного фонда направляются на премирование руководителя, его заместителей учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия), за повышение качества и результативность труда и не могут быть использованы на иные цели.

Общий объем фонда премирования формируется за счет бюджетных ассигнований, централизованных главным распорядителем средств бюджета на эти цели, и составляет до 3% от утвержденного ФОТ.

7.2. Распределение фонда премирования производится ежеквартально, приказом вышестоящей организации.

7.3. Премирование руководителя учреждения, его заместителей осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Размеры премирования, порядок и критерии их выплат устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителя, его заместителей, утвержденным Министерством по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия).

7.4. Назначение размера премирования руководителя производится на основании представлений начальников отделов вышестоящей организации, его заместителей производится на основании представлений руководителя подведомственного учреждения согласно критериям оценки и показателям эффективности.

7.5. Критерии оценки и показатели эффективности работы устанавливаются ежегодно в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, его заместителей.

7.6. В случае невыполнения норм настоящего Положения премирование руководителей, его заместителей не осуществляется.

7.7. В случае несоблюдения норм настоящего Положения премирование руководителя не осуществляется.

## 8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника главным распорядителем ежегодно формируется премиальный фонд в процентном отношении от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований. Размер премиального фонда должен быть не менее 20 процентов от фонда оплаты труда.

8.2. Премирование работников производится в соответствии с основными критериями оценки деятельности учреждений на основании локальных нормативно-правовых актов, разработанных учреждением.

Премирование работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- начальников структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению служебных записок заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению служебных записок руководителя соответствующего структурного подразделения.

8.3. Премия за качество и результативность по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за отчетный период. При премировании учитывается:

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

- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

8.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.5. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются локальным нормативным актом подведомственного учреждения Министерства по спорту Республики Саха (Якутия).

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (без учета надбавок), так и в абсолютном размере.

## 9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников согласно нормам Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 года 234-З N 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.3. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника, ходатайства начальника подразделения или профсоюзного органа при наличии финансовых средств и на основании коллективного договора.