Министерство по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия)

Саха Өрөспүүбүлүкэтин Физическэй култуураҕа уонна успуорка министиэристибэтэ

П Р И К А З

28 февраля 2019 года № 67-ОД

г.Якутск

Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия)

Во исполнение Постановления Правительства РС(Я) от 28.08.2017 № 290 "О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)", Приказа Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 "Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации" п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия) согласно Приложению №1 к настоящему приказу.

2. Руководителям учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия):

2.1. Принять локальные нормативные акты по оплате труда работников в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия) по согласованию с профсоюзным комитетом;

2.2. Обеспечить начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года, в соответствии с Дополнительным соглашением к Республиканскому (региональному) соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2017-2019 годы» от 27 декабря 2017 года.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Республики Саха (Якутия) внести соответствующие изменения в нормативные правовые акты по оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта.

4. Признать утратившим силу с 1 апреля 2019 года приказ Министерства спорта Республики Саха (Якутия) «Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству спорта Республики Саха (Якутия) от 9 июля 2014 г. № 296/ОД.

5. Согласно статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации уведомить работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.

6. До истечения срока письменного уведомления работников об изменении условий трудового договора применяются условия оплаты труда работников, установленные до вступления в силу настоящего приказа

7. Настоящий приказ вступает в силу с момента опубликования и

распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2019 года.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр И.Ю.Григорьев

Согласовано: Республиканская организация
Профсоюза работников физической культуры,
спорта и туризма РФ Г.Г.Сивцев

Утверждено приказом
Министерства по физической культуре
и спорту Республики Саха (Якутия)
от 28 февраля 2019 г. №67-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия) (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" с изменениями;

- Постановление 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 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" и от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 3 июля 2008 года N 305н "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок", от 12 августа 2008 года N 417н "О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н", от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "квалификационные характеристики должностей работников образования";

-Методических рекомендаций по формированию системы оплат труда тренеров-преподавателей и специалистов, осуществляющих подготовку спортивного резерва в области спорта инвалидов, в образовательных государственных (муниципальных) учреждениях (Письмо Минспорттуризма России от 27.10.2011 № ПК-02-10/6271);

- Приказ Минтруда РС(Я) от 09.11.2017 № 1424-ОД "Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений", Приказ Минтруда РС(Я) от 31.10.2017 № 1362-ОД (ред. от 11.12.2017) "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих", Приказ Минтруда РС(Я) от 03.12.2008 № 683-ОД "О внесении изменений и дополнений в приказы Министерства труда и социального развития РС(Я);

-Приказ Министерства спорта России от 30.10.2015 № 999 "Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации";

- Постановление Правительства РС(Я) от 28.08.2017 N 290 "О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)";

- "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений".

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, главного бухгалтера;

- 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 раздельно по каждой из должностей.

1.5. Должность директора относится к категории руководитель учреждения - физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этим учреждением.

1.6. Установить надбавку по специализации к окладу:

- для учреждений включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» устанавливается всем работникам, по

решению руководителя учреждения, надбавка по специализации в размере до - 1,00.

1.7. 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).

1.8. 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":

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; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	6 730
2 квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	7 133
ПКГ "Работники физической культуры и спорта второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	8 979
2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды РС(Я); тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	9 518
3 квалификационный уровень	Инструктор-методист спортивной сборной команды РС(Я) по адаптивной физической культуре; начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	10 057
ПКГ "Работники физической культуры и спорта третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Аналитик (по виду или группе видов спорта); врач по спортивной медицине спортивных сборных команд РС(Я);	10 647

	механик спортивной сборной команды РС(Я); начальник отдела (по виду или группе видов спорта); специалист спортивной сборной команд РС(Я) (по виду спорта); тренер спортивной сборной команд РС(Я) (по виду спорта)	
2 квалификационный уровень	Начальник спортивной сборной команд РС(Я) (по виду спорта); старший тренер спортивной сборной команд РС(Я) (по виду спорта)	11 286
ПКГ "Работники физической культуры и спорта четвертого уровня"		
	Главный тренер спортивной сборной команд РС(Я) (по виду спорта); государственный тренер (по виду спорта), начальник управления (по виду или по группе видов спорта)	11 775

Продолжительность рабочего времени для тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 24 часов в неделю. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

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

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

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

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

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

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

2.2. 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) надбавка за ученую степень;

4) 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, инструктор-методист по адаптивной физкультуре; старший инструктор-методист по адаптивной физкультуре.

Таблица №3

Для должностей спортсмен, спортсмен инструктор, спортсмен-ведущий

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, Гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований
До 25%	До 30%	До 50%	До 75%

2.2.3. Надбавка к окладу за ученую степень

За наличие ученой степени предусматриваются надбавки в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

- ученая степень доктора наук – до 10 процентов.

Надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

2.2.4. 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) Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды);

2) Выплаты молодым специалистам;

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

4) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

5) Выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;

6) Надбавка за подготовку спортсменов по этапам спортивной подготовки.

2.3.1. Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды). Размер надбавки за подготовку одного спортсмена высокого класса устанавливается для тренеров и иных специалистов со дня, показанного спортсменом результата, до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих Олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным пунктам - в течение одного календарного года согласно таблице № 4.

Таблица №4

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер надбавки от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый размер надбавки к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) (в %)	
				тренерском	иным специалистам

			(в %)	у составу	
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 50	до 5	до 2,5
		участие	до 40	до 4	до 2
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 50	до 5	до 2,5
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 30	до 3	до 1,5
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 50	до 5	до 2,5
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 30	до 3	до 1,5
		участие	до 20	до 2	до 1
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 30	до 3	до 1,5
		4 - 6	до 20	до 1	до 1
		участие	до 10	до 1	до 0,5
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 30	до 3	до 1,5
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	до 10	до 1	до 0,5
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России,	1	до 50	до 5	до 2,5

	Кубок России (сумма этапов или финал)	2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 30	до 3	до 1,5
		участие	до 20	до 2	до 1
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 30	до 3	до 1,5
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	до 10	до 1	-
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 30	до 3	до 1,5
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	до 10	до 1	-
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 20	до 2	до 1
		2 - 3	до 10	до 1	-
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 50	до 5	до 2,5
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 3	до 1,5
		участие	до 20	до 2	-
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 30	до 3	до 1,5
		4 - 6	до 20	до 2	-
		участие	до 10	до 1	-
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России	1	до 30	до 3	до 1,5
		2 - 3	до 20	до 2	-
		4 - 6	до 10	до 1	-

	(юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	участие	-	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 20	до 2	до 1
		2 - 3	до 10	до 1	-
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-

Рекомендуемые размеры надбавки
за подготовку спортсмена высокого класса в области
спорта инвалидов, лиц с ограниченными
возможностями здоровья

Статус официального спортивного соревнования	Занятое место (результат)	Рекомендуемые размеры надбавки за подготовку одного спортсмена высокого класса в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья (в %)	
		Паралимпийские, сурдлимпийские виды спорта	Прочие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта
Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	До 100	-
	2 - 3	До 75	-
Чемпионат мира, Европы	1	До 75	До 50
	2	До 80	До 45
	3	До 65	До 40
Кубок мира (финал)	1 - 3	До 60	До 45
Кубок Европы (финал)	1 - 3	До 55	До 40
Чемпионат России	1	До 50	До 45
	2	До 45	До 38
	3	До 35	До 35

Кубок России (финал)	1	До 40	До 30
Финалы официальных всероссийских Спартакиад, первенства России, финалы официальных всероссийских соревнований среди спортивных школ, Всероссийские игры глухих	1 - 3	До 40	До 35
Первенство мира, Европы	1	До 45	До 40
	2	До 42	До 38
	3	До 40	До 35

Размер надбавки за подготовку спортсмена высокого класса в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается по наивысшей надбавке на основании протоколов (копий протоколов, выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленной надбавки спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за

исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

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

2.3.2. Выплаты молодым специалистам. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава рекомендуется применять надбавки молодым специалистам.

- до 10 процентов к должностному окладу - молодому специалисту;

Надбавка молодым специалистам устанавливается тренерам 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.

2.3.3. 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 №5

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

2.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 100 процентов. Критерии по установлению надбавки разрабатываются учреждением и утверждаются локальным нормативно правовым актом.

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

Таблица №7

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

2.3.6. Надбавка за подготовку спортсменов по этапам спортивной подготовки:

Таблица №8

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Надбавка к оклад Рекомендуемые размеры норматива оплаты, в % от ставки заработной платы тренера за подготовку одного занимающегося у		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1	2	3	4	5
Этап начальной подготовки	1 год обучения	до 1,5	до 1,5	до 1,5
	свыше 1 года обучения	до 3	до 2,5	до 2
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	1 - 2 год обучения	до 5	до 4	до 3
	свыше 2-х лет обучения	до 8	до 6	до 5
Этап спортивного совершенствования	до года	до 12	до 10	до 9
	свыше года	до 20	до 17	до 15
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	до 100		

Виды спорта рекомендуется распределять по группам:

I группа видов спорта - все олимпийские виды спорта, кроме игровых;

II группа видов спорта - олимпийские игровые виды спорта, а также не олимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета;

III группа видов спорта - все другие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Надбавка за подготовку одного занимающегося в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья:

В отношении занимающихся, спортсменов, у которых функциональные возможности для занятий определенным видом спорта ограничены значительно и которые вследствие этого нуждаются в посторонней помощи

во время занятий или участия в соревнованиях, размеры надбавки за подготовку одного занимающегося могут быть увеличены.

Таблица № 9

Рекомендуемые надбавки
за одного занимающегося в области спорта инвалидов,
лиц с ограниченными возможностями здоровья

Этап многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Рекомендуемые размеры норматива оплаты, в % от ставки заработной платы тренера за подготовку одного занимающегося			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением ОДА	спорт ментальных инвалидов
Начальной подготовки	До года	До 6,7	До 2,8	До 6,7	До 3,3
	Свыше года	До 10	До 5	До 12,5	До 5,6
Учебно-тренировочный	До года	До 16,7	До 7,4	До 22,2	До ,5
	Второй и третий	До 33,3	До 12,5	До ,3	До 16,7
	Свыше 3 лет	До 37	До 18,5	До 55	До 22,2
Совершенствования спортивного мастерства	До года	До 50	До 25	До 50	до 33,3
	Свыше года	До 50	До 33,3	До 50	До 33,3
Высшего спортивного мастерства	Весь период	До 55	До 45	До 55	До 45

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 педагогических работников

3.1. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, доплат, надбавок, премии по результатам работы.

Таблица №10

Размеры должностных окладов работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня"		
	Вожатый; помощник воспитателя, секретарь учебной части	5 700
ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	6 652
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	7 051
ПКГ "Педагогические работники"		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7 799
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8 266
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8 733

4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9 200
ПКГ "Руководители структурных подразделений"		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	9 969
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	10 568
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	11 167

3.2. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие повышающие надбавки к окладу:

1) надбавка за выслугу лет;

2) надбавка за наличие квалификационной категории;

3) надбавка за наличие ученой степени;

4) надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

5) надбавка за работу в учреждениях, являющихся экспериментальными площадками федерального и республиканского значения;

6) надбавка за работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов по профилю углубления;

7) надбавки молодым специалистам;

8) персональная доплата;

9) надбавка за интенсивность труда;

10) надбавка за высокие результаты работы.

3.2.1. Надбавка за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от педагогического 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 наличие квалификационной категории

Таблица 11

Категория	Размер надбавки (в %)
Педагогическим работникам	
Соответствие занимаемой должности	До 5
Первая категория	До 10
Высшая категория	До 20

3.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

За наличие ученой степени предусматриваются надбавки в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

- ученая степень доктора наук – до 10 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

3.2.4. 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.

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

Надбавка за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевые (ведомственные) знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

3.2.5. Надбавка за работу в учреждениях, являющихся экспериментальными площадками федерального и республиканского значения – до 10 процентов устанавливается педагогическим работникам, непосредственно работающим в экспериментальной площадке.

3.2.6. Надбавка за приоритетность предмета.

Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет необходимость приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы и учебного плана.

Надбавка за приоритетность предмета устанавливается в следующих размерах: 1-я группа – до 15 процентов; 2-я группа – до 10 процентов;

При этом количество предметов, отнесенных к 1 группе, не может превышать 25 процентов общего количества предметов, отнесенных ко 2 группе - не более 10 процентов. При отнесении предметов к группам по приоритетности и определении общего количества предметов преподавание в каждом из I - IV классов считается как отдельный предмет.

3.2.7. Надбавка молодым специалистам.

В целях привлечения и укрепления кадрового состава рекомендуется применять надбавку молодым специалистам - до 5 процентов к окладу.

Надбавка молодым специалистам устанавливается педагогическим работникам 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 образовательную деятельность на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;

- участвуют в разработке и реализации соответствующей образовательной программы.

3.2.8. 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.

3.2.9. 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.

3.2.10. Надбавка за высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 100 процентов. Критерии по установлению

надбавки разрабатываются учреждением и утверждаются локальным нормативно правовым актом.

4. Порядок и условия оплаты труда работников культуры

4.1. Оклады работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"

Таблица №12

Размеры должностных окладов работников культуры

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	8510
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников учреждений искусства, культуры и кинематографии ведущего звена"	
2 квалификационный уровень	14 388

4.2. Настоящим Положением работникам культуры устанавливаются повышающие надбавки к окладу:

1) Надбавка за выслугу лет;

2) Надбавка к окладу за квалификационную категорию;

3) Надбавка за ученую степень;

4) Надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

5) Персональная доплата;

6) Надбавка за интенсивность труда;

7) . Надбавка за высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка 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.

4.2.2. Надбавка к окладу за квалификационную категорию.

Таблица №13

Категории	Размер надбавки (в %)
Вторая категория	До 5
Первая категория	До 10
Высшая категория	До 15

4.2.3. Надбавка за ученую степень.

За наличие ученой степени предусматриваются надбавка в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

- ученая степень доктора наук – до 10 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

4.2.4. 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.

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований. Надбавка к окладу за ученую степень, почетные звания Российской

Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевые (ведомственные) знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

4.2.5. 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.

4.2.6. 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 интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 100 процентов. Критерии по установлению надбавки разрабатываются учреждением и утверждаются локальным нормативно правовым актом.

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 11 настоящего Положения.

4.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда медицинских работников

5.1. Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ медицинских и фармацевтических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Таблица №15

Размеры должностных окладов медицинских работников

Квалификационные уровни	Размер надбавки
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	9 585
2 квалификационный уровень	9 777
3 квалификационный уровень	9 968
4 квалификационный уровень	10 160
5 квалификационный уровень	10 352
ПКГ "Врачи и провизоры"	
1 квалификационный уровень	16 807
2 квалификационный уровень	17 144
3 квалификационный уровень	17 480

4 квалификационный уровень	17 816
ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
1 квалификационный уровень	19 497
2 квалификационный уровень	20 001

5.2. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие надбавки к окладу:

1) Надбавка за выслугу лет;

2) Надбавка за квалификационную категорию;

3) Надбавка за ученую степень;

4) Надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

5) Персональная доплата.

6) Надбавка за интенсивность труда;

7) Надбавка за высокие результаты работы.

5.2.1. Надбавка 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.

5.2.2. Надбавка за квалификационную категорию.

Таблица №16

Категории	Размер надбавки (в%)
Вторая категория	До 5
Первая категория	До 10
Высшая категория	До 15

5.2.3. Надбавка за ученую степень.

За наличие ученой степени предусматриваются надбавка в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

- ученая степень доктора наук – до 10 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

5.2.4. 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.

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований. Надбавки к окладу за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевые (ведомственные) знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

5.2.5. 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.

5.2.6. 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.

5.2.7. Надбавка за высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 100 процентов. Критерии по установлению надбавки разрабатываются учреждением и утверждаются локальным нормативно правовым актом.

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

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

5.5. Применение надбавок к окладу носит стимулирующий характер.

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

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

5.8. Порядок и условия установления премий предусмотрены разделом 11 настоящего Положения.

5.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

6.1. Размеры должностных окладов работников подведомственных учреждений Министерства спорта Республики Саха (Якутия)

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 общеотраслевых 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 общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих".

Таблица №17

Размеры должностных окладов служащих

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 785
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4 865
2 квалификационный уровень	4 944
3 квалификационный уровень	5 343
4 квалификационный уровень	5 582
5 квалификационный уровень	5 981
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	6 061
2 квалификационный уровень	6 300
3 квалификационный уровень	6 779
4 квалификационный уровень	7 177
5 квалификационный уровень	7 975
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8 134

2 квалификационный уровень	8 374
3 квалификационный уровень	8 533

6.2. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие надбавки к окладу:

1) Надбавка за выслугу лет;

2) Надбавка за ученую степень;

3) Надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

4) Персональная доплата.

6) Надбавка за интенсивность труда;

7) Надбавка за высокие результаты работы.

6.2.1. 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.

6.2.2. Надбавка за ученую степень.

За наличие ученой степени предусматриваются надбавки в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

- ученая степень доктора наук – до 10 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

6.2.3. 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.

6.2.4. 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.

6.2.6. 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.

6.2.7. Надбавка за высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 100 процентов. Критерии по установлению надбавки разрабатываются учреждением и утверждаются локальным нормативно правовым актом.

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

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

6.5. Применение надбавок к окладу носит стимулирующий характер.

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

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

6.8. Порядок и условия установления премий предусмотрены разделом 11 настоящего Положения.

6.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

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

7.1. 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 №18

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4 173
2 квалификационный уровень	4 394
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 932
3 квалификационный уровень	5 141
4 квалификационный уровень	5 316

7.2. 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.

7.2.1. 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.

7.2.2. 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;

7.2.3. 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.

7.2.4. 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.

7.2.6. 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.

7.2.7. Надбавка за высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 100 процентов. Критерии по установлению надбавки разрабатываются учреждением и утверждаются локальным нормативно правовым актом.

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

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

7.5. Применение надбавок к окладу носит стимулирующий характер.

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

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

7.8. Порядок и условия установления премий предусмотрены разделом 11 настоящего Положения.

7.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. 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.

8.2. Педагогическим работникам могут быть установлены следующие выплаты:

Таблица №19

Наименование выплаты	Надбавка (в %)
За работу в общеобразовательной школе-интернате	До 8
за классное руководство	До 15
за заведование учебными кабинетами	До 10
за заведование учебными мастерскими	До 10
заведование методическими объединениями	До 5
за проверку письменных работ: - по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике; - по остальным предметам	 До 8 До 5

8.3. 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.

8.4. 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.

8.5. 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.

8.6. 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.

8.7. 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.

8.8. 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.

8.9. 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.

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

9.1. 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.

9.2. 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", "Образование", для расчета средней заработной платы и определения размеров окладов руководителей подведомственных учреждений: тренеры (включая старшего), тренеры-преподаватели (включая старшего), инструкторы (включая старшего); воспитатели (включая старшего), методисты (включая старшего), педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, социальные педагоги, педагоги-психологи, мастера производственного обучения, учителя, преподаватели.

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

Таблица № 20

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

9.4. 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.

9.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

9.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются премирование и выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделами 10 и 8 настоящего Положения.

9.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливаются в кратности до 4.

9.10. Повышение должностного оклада руководителя учреждения осуществляется одновременно с повышением заработной платы работников возглавляемого им учреждения согласно решения Правительства Республики Саха (Якутия).

10. Порядок и условия премирования руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

10.1. Данным Положением устанавливается фонд премирования труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее фонд премирования).

Средства данного фонда направляются на премирование руководителя, его заместителей и главного бухгалтера 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.

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

10.3. Премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера 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 и главного бухгалтера, утвержденным Министерством по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия).

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

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

10.6. В случае невыполнения норм настоящего Положения премирование руководителей, его заместителей и главного бухгалтера не осуществляется.

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

11. Порядок и условия премирования работников учреждения

11.1. 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.

К образовательным учреждениям, осуществляющим подготовку спортивного резерва, относятся следующие подведомственные учреждения:

ГБОУ РС(Я) "Республиканское среднее специальное училище Олимпийского резерва имени Р.М. Дмитриева";

ГБУ РС(Я) "Чурапчинская республиканская спортивная средняя общеобразовательная школа-интернат олимпийского резерва им. Д.П. Коркина";

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

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.

11.3. 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.

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

11.5. 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.

12. Другие вопросы оплаты труда

12.1. 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.

12.2. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

- за работу в арктических улусах (районах) независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;

- за работу в сельской местности за исключением улусов (районов), входящих в состав арктической зоны Республики Саха (Якутия) - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) пропорционально отработанному времени.

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

12.4. 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.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников учреждений
подведомственных Министерству
по физической культуре и спорту
утвержденному приказом
Министерству по физической
культуре и спорту №_____
от _____2019г.

Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу,
для определения размера должностного оклада руководителя

Общеобразовательные учреждения:
Педагогические работники

Учреждения среднего профессионального образования:
Педагогические работники

Учреждения спорта:
Работники физической культуры и спорта