



# ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

05 февраля 2026 г.

№ 39-П

Экз. № \_\_\_\_\_

г. Ульяновск

### Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Управление по обеспечению деятельности в сфере физической культуры и спорта»

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» Правительство Ульяновской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Управление по обеспечению деятельности в сфере физической культуры и спорта».

2. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.

Председатель  
Правительства области



Г.С. Спирчагов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства  
Ульяновской области

от 05 февраля 2026 г. № 39-П

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников областного государственного  
казённого учреждения «Управление по обеспечению деятельности  
в сфере физической культуры и спорта»**

### 1. Общие положения

Настоящее Положение в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» (далее – Закон Ульяновской области «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»), постановлением Правительства Ульяновской области от 10.10.2008 № 422-П «Об утверждении Положения о порядке определения размеров окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих» и постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах, направленных на обеспечение реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областного государственного казённого учреждения «Управление по обеспечению деятельности в сфере физической культуры и спорта» (далее – Учреждение), в том числе порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения и условия предоставления им выплат компенсационного и стимулирующего характера.

### 2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) с учётом размера повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работниками Учреждения работы, и определяются по формуле:

ДО = БО + БО x К, где:

ДО – размер оклада (должностного оклада);

БО – размер базового оклада (базового должностного оклада);

К – размер повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов (главных специалистов, ведущих специалистов) и руководителей (начальников отделов, заместителей начальников отделов, директора, заместителей директора) Учреждения и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой ими работы, устанавливаются приложением к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, и размеры повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой ими работы, устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Ульяновской области.

2.3. Работники Учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные (трудовые) обязанности, на основании рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности с одновременным установлением окладов (должностных окладов) в размерах, предусмотренных для данной должности.

Критерии достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту исполнения работниками Учреждения должностных (трудовых) обязанностей, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

### 3. Выплаты компенсационного характера, предоставляемые работникам Учреждения

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) либо твёрдых денежных сумм и предоставляются ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Размер выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора Учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся со дня возникновения у работника Учреждения права на их получение либо изменения их размера.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику Учреждения производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Выплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются в размерах и в порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации.

3.5. Размеры выплат за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются и предоставляются работникам Учреждения в размерах и в порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам Учреждения

4.1. Выплаты стимулирующего характера предоставляются в целях повышения мотивации работников Учреждения к качественному труду и поощрения их за результаты труда.

Выплаты стимулирующего характера носят постоянный или временный характер.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премии по итогам работы за определённый период времени;
- 5) персональные надбавки.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании решения директором Учреждения.

4.4. При установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера учитываются критерии, позволяющие оценить качество и результативность его работы, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентах к размеру оклада (должностного оклада) без учёта других видов выплат. Указанные выплаты предоставляются ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

4.6. Выплата стимулирующего характера предоставляется со дня возникновения права на получение этой выплаты либо изменения её размера.

4.7. В случае увольнения работника Учреждения размер выплаты стимулирующего характера исчисляется пропорционально продолжительности отработанного им времени и указанная выплата предоставляется при окончательном расчёте.

4.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения с учётом исполнения ими обязанностей в условиях, отличающихся повышенной сложностью, ответственностью, срочностью работ в сжатых временных рамках, в соответствии с приказом директора Учреждения в размере, не превышающем 300 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.9. Выплата за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливается работникам Учреждения по итогам работы за месяц за качественное и своевременное выполнение работником Учреждения своих должностных (трудовых) обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов Учреждения приказом директора Учреждения в размере, не превышающем 250 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.10. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам Учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность на основании приказа директора Учреждения дифференцированно в зависимости от продолжительности общего стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

№ п/п	При стаже работы	Размер выплаты в процентах к размеру оклада (должностного оклада)
1	2	3
1.	от 3 до 8 лет	10
2.	от 8 до 13 лет	15
3.	от 13 до 18 лет	20
4.	от 18 до 23 лет	25
5.	свыше 23 лет	30

Продолжительность непрерывного стажа работы, дающего право на получение соответствующей выплаты, определяется комиссией, порядок деятельности и состав которой утверждаются локальным нормативным актом Учреждения.

4.11. Премии по итогам работы за определённый период времени выплачиваются в целях материального поощрения работников Учреждения после подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности Учреждения за год, квартал, месяц при наличии экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения.

Премии по итогам работы за определённый период времени выплачиваются работникам Учреждения, проработавшим в Учреждении полный календарный учётный период (год, квартал, месяц соответственно), за фактически отработанное время в данном учётном периоде.

Работникам Учреждения, вновь поступившим на работу и проработавшим неполный календарный учётный период (год, квартал, месяц соответственно), премии по итогам работы за определённый период времени выплачиваются в размере, пропорциональном продолжительности отработанного ими времени.

Работникам Учреждения, уволенным в период, учитываемый при расчёте размера премии по итогам работы за определённый период времени (год, квартал, месяц соответственно), по основаниям, установленным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия не выплачивается.

Основанием для выплаты премии, если иное не предусмотрено разделом 5 настоящего Положения, является приказ директора Учреждения.

Размер премии по итогам работы за определённый период времени не может превышать размер среднемесячной заработной платы работника Учреждения.

4.12. Работникам Учреждения устанавливается персональная надбавка с учётом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении работнику Учреждения персональной надбавки, о лишении его персональной надбавки либо об изменении её размера принимается директором Учреждения в отношении конкретного работника Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

Персональная надбавка устанавливается работнику Учреждения на срок от одного месяца до одного года в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада).

Выплата персональной надбавки производится в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

## 5. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора в соответствии с правовым актом исполнительного органа Ульяновской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения (далее – Учредитель).

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов меньше размера оклада (должностного оклада) директора Учреждения.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы директора Учреждения,

его заместителей и главного бухгалтера Учреждения) устанавливается в следующих размерах:

- 1) для директора Учреждения – от 1 до 3;
- 2) для заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера Учреждения – от 1 до 2,5.

5.4. Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения) определяется правовым актом Учредителя с учётом положений, предусмотренных подпунктами 1 и 2 пункта 5.3 настоящего раздела.

5.5. За нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, установленных директору Учреждения, его заместителю, к должностным обязанностям которого относится решение вопросов использования бюджетных средств, и главному бухгалтеру Учреждения, снижаются за период, в котором выявлено соответствующее нарушение, в следующих размерах:

- 1) если объём нарушений составил до 50000 рублей включительно – 10 процентов;
- 2) если объём нарушений составил до 100000 рублей включительно – 20 процентов;
- 3) если объём нарушений составил до 200000 рублей включительно – 30 процентов;
- 4) если объём нарушений составил до 300000 рублей включительно – 40 процентов;
- 5) если объём нарушений составил до 400000 рублей включительно – 50 процентов;
- 6) если объём нарушений составил до 500000 рублей включительно – 60 процентов;
- 7) если объём нарушений составил свыше 500000 рублей – 100 процентов.

5.6. За период, в котором выявлено нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, директору Учреждения, его заместителю, к должностным обязанностям которого относится решение вопросов использования бюджетных средств, и главному бухгалтеру Учреждения премии не выплачиваются.

5.7. Премии директору Учреждения выплачиваются на основании правового акта Учредителя.

## 6. Иные вопросы оплаты труда работников Учреждения

6.1. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, работникам Учреждений может

оказываться материальная помощь в случаях, указанных в части 7 статьи 2 Закона Ульяновской области «Об оплате труда работников областных государственных учреждений». Порядок, условия оказания и размеры материальной помощи определяются Положением об оказании материальной помощи, которое утверждается для директора Учреждения Учредителем, а для других работников Учреждения – директором Учреждения, при этом материальная помощь директору Учреждения оказывается на основании правового акта Учредителя, а другим работникам Учреждения – на основании приказа директора Учреждения.

Материальная помощь предоставляется работникам Учреждения на основании их письменных заявлений и документов, подтверждающих наступление соответствующих обстоятельств.

6.2. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, работникам Учреждения также предоставляются:

- 1) единовременная денежная выплата;
- 2) единовременное поощрение.

6.3. Основания, размеры и порядок предоставления указанных в пункте 6.2 настоящего раздела выплат определяются локальным нормативным актом Учреждения.

6.4. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения один раз в год предоставляется единовременная денежная выплата в размере, равном двукратному размеру оклада (должностного оклада) работника Учреждения.

В случае если в текущем календарном году работнику Учреждения указанная единовременная выплата не предоставлялась, при увольнении работника Учреждения в связи с призывом (поступлением) на военную службу, приёмом на обучение в организации, осуществляющие образовательную деятельность, окончанием срочного трудового договора, сокращением численности или штата работников Учреждения, переводом супруги (супруга) работника Учреждения на другую работу в другую местность, выходом на пенсию данная выплата предоставляется в размере, пропорциональном продолжительности отработанного времени, из расчёта 10 процентов от её годового размера за каждый полный отработанный месяц. В случае увольнения работника Учреждения по основаниям, установленным пунктами 5-7 и 9-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, данная выплата не предоставляется.

## 7. Формирование и структура фонда оплаты труда работников Учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области на финансовое обеспечение деятельности Учреждения.

7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования. За счёт средств, предусмотренных в базовом фонде, осуществляются выплата окладов (должностных окладов) работников Учреждения, а также выплаты компенсационного характера. За счёт средств, предусмотренных в фонде стимулирования, осуществляются выплаты стимулирующего характера.

7.3. Объём средств, предусмотренных в фонде стимулирования, обеспечиваемом за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, не должен превышать 75 процентов объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, обеспечиваемом за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области.

7.4. В случае оптимизации структуры Учреждения и численности его работников лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения не уменьшаются. Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, используются в целях осуществления работникам Учреждения стимулирующих выплат.

7.5. Директор Учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание Учреждения исходя из объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с Учредителем.

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению

### РАЗМЕРЫ

**базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов (главных специалистов, ведущих специалистов) и руководителей (начальников отделов, заместителей начальников отделов, директора и его заместителей) областного государственного казённого учреждения «Управление по обеспечению деятельности в сфере физической культуры и спорта» и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой ими работы**

Наименование должности	Размеры повышающих коэффициентов (К)
1	2
Размер базового оклада (базового должностного оклада) работников, занимающих должности специалистов, – 7290 рублей	
Ведущий специалист	К = 0,25
Главный специалист	К = 0,30
Размер базового оклада (базового должностного оклада) работников, занимающих должности руководителей, – 9958 рублей	
Заместитель начальника отдела	К = 0,0
Начальник отдела	К = 0,0
Заместитель директора	К = 0,3
Директор	К = 0,45