



**КОМИ РЕСПУБЛИКАСА ВЫНЙӖР СӖВМӖДАН ДА СПОРТ
МИНИСТЕРСТВО**

**МИНИСТЕРСТВО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

ПРИКАЗ

28 сентября 2017г.

№ 01-12/274

г. Сыктывкар

**Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании
руководителей государственных учреждений Республики Коми, в отношении которых
Министерство физической культуры и спорта Республики Коми осуществляет
функции и полномочия учредителя**

Во исполнение Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Республики Коми от 12.11.2004 № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми», постановления Правительства Республики Коми от 11.09.2008 № 240 «Об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Республики Коми», постановления Правительства Республики Коми от 11.09.2008 № 242 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми», постановления Правительства Республики Коми от 20.01.2010 № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», постановления Правительства Республики Коми от 11.09.2008 № 234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми», иных нормативных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также иных нормативных правовых актов Республики Коми, принятых в связи с введением отраслевых систем оплаты труда,

приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство физической культуры и спорта Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя, согласно приложению.

2. Признать утратившим силу приказ Министерства физической культуры и спорта Республики Коми № 01-12/264 от 18 сентября 2017 г. «Об утверждении «Положения об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство физической культуры и спорта Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя».

2. Руководителям учреждений, в отношении которых Министерство физической культуры и спорта Республики Коми (далее – Министерство) осуществляет функции и полномочия учредителя, принять к исполнению настоящий Приказ.

3. Начальникам отделов Министерства в пределах компетенции принять к исполнению настоящий приказ.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2017 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра А.Н. Грищука.

Министр



Н.М. Бережной

Утверждено
приказом
Министерства физической культуры и
спорта Республики Коми
от «28» сентября 2017 г. № 01-12 / 274
(приложение)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании руководителей
государственных учреждений Республики Коми, в отношении которых
Министерство физической культуры и спорта Республики Коми
осуществляет функции и полномочия учредителя

Общие положения

Положение об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство физической культуры и спорта Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя (далее соответственно – Положение, Министерство, Учреждение), вводится в целях определения должностного оклада и осуществления выплат стимулирующего характера, усиления заинтересованности руководителей Учреждений в повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, повышения профессионального уровня, связанного с выполнением должностных обязанностей, улучшения исполнительской дисциплины, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и иных правил, регулирующих вопросы трудовых отношений.

Положение направлено на развитие творческой инициативы, улучшение качества работы, укрепление дисциплины труда и повышение заинтересованности руководителей Учреждений в конечных результатах деятельности Учреждения в целом.

Положение распространяется на руководителей следующих Учреждений:

Государственное бюджетное учреждение Республики Коми «Спортивная школа по футболу»;

Государственное бюджетное учреждение Республики Коми «Спортивная школа олимпийского резерва»;

Государственное бюджетное учреждение Республики Коми «Спортивная школа олимпийского резерва № 1»;

Государственное бюджетное учреждение Республики Коми «Спортивная школа олимпийского резерва № 2»;

Государственное бюджетное учреждение Республики Коми «Спортивная школа олимпийского резерва № 4»;

Государственное бюджетное учреждение Республики Коми «Спортивная школа по конному спорту»;

Государственное автономное учреждение Республики Коми «Спортивная школа олимпийского резерва «Юность»;

Государственное автономное учреждение Республики Коми «Спортивная школа по плаванию «Орбита»;

Государственное автономное учреждение Республики Коми «Центр спортивной подготовки сборных команд»;

Государственное бюджетное учреждение Республики Коми «Центр спортивной подготовки сборных команд по адаптивным видам спорта и развитию адаптивной физической культуры»;

Государственное автономное учреждение Республики Коми «Центр спортивных мероприятий и пропаганды физической культуры и спорта»;

Государственное бюджетное учреждение Республики Коми «Музей олимпийской чемпионки Раисы Сметаниной».

В целях настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

спортивные школы, спортивные школы олимпийского резерва (СШ, СШОР) – учреждения, реализующие программы спортивной подготовки в соответствии с законодательством (далее - спортивные школы);

спортсмены в СШ, СШОР - лица, проходящие спортивную подготовку в целях включения их в состав спортивных сборных команд Республики Коми, в том числе спортивных сборных команд Российской Федерации (далее - спортсмены).

Действие настоящего Положения распространяется на следующие виды выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения) (далее – коэффициент кратности). Для руководителей Учреждений предельное значение коэффициентов кратности устанавливается Министерством. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовой договор руководителя Учреждения.

На надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за выслугу лет начисляются районный

коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Осуществление выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений производится в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения на очередной финансовый год и осуществляется за счет средств республиканского бюджета Республики Коми (субсидии на выполнение государственного задания Учреждения) и доходов, полученных от приносящей доход деятельности.

1. Должностной оклад и повышение должностного оклада руководителя Учреждения

1.1. Должностной оклад руководителям СШ и СШОР устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с порядком отнесения Учреждений к группам по оплате труда, утвержденным Министерством, в следующих размерах (таблица 1):

Таблица 1

Наименование должности	Должностной оклад (в рублях)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Руководитель (директор)	8610	8085	7560	7350

1.2. Должностной оклад руководителям Учреждений (за исключением руководителей ГАУ РК «Центр спортивной подготовки сборных команд» и ГБУ РК «Центр спортивной подготовки сборных команд по адаптивным видам спорта и развитию адаптивной физической культуры») устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с порядком отнесения Учреждений к группам по оплате труда, утвержденным Министерством, в следующих размерах (таблица 2):

Таблица 2

Наименование должности	Должностной оклад (в рублях)						
	I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа	VI группа	VII группа
Руководитель (директор)	7490	7120	6760	6420	6100	5795	5510

1.3. Должностной оклад руководителя ГАУ РК «Центр спортивной подготовки сборных команд» устанавливается в размере 8610,0 рублей.

1.4. ГБУ РК «Центр спортивной подготовки сборных команд по адаптивным видам спорта и развитию адаптивной физической культуры» относится к I группе по оплате труда руководителей.

1.5. На основании пункта 4 Порядка отнесения государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми к группам по оплате труда руководителей, утвержденного постановлением Правительства Республики Коми от 11.09.2008 № 242 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми», руководителю ГБУ РК «Музей олимпийской чемпионки Раисы Сметаниной» должностной оклад устанавливается в размере 9037 рублей.

1.6. Повышение должностного оклада руководителям Учреждений производится в соответствии с размерами повышения должностных окладов, окладов, тарифных ставок работников государственных учреждений физической культуры и спорта Республики Коми, утвержденными постановлением Правительства Республики Коми от 11.09.2008 № 240 «Об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Республики Коми», размерами повышения должностных окладов, окладов, тарифных ставок работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми, утвержденными постановлением Правительства Республики Коми от 11.09.2008 № 242 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми».

1.7. Повышенные должностные оклады образуют новые размеры должностных окладов.

2. Порядок выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителям Учреждений

2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителям Учреждений устанавливается в размере до 200 процентов включительно к должностному окладу сроком на один квартал.

2.2. Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителям Учреждений устанавливается исходя из следующих показателей в следующих размерах (таблица 3):

Таблица 3

№п/п	Показатели для назначения максимального размера надбавки руководителям государственных учреждений	Максимальный размер надбавки в процентах к должностному окладу
1	2	3
	Тип государственного учреждения *:	
1.	Спортивные школы, спортивные школы олимпийского резерва	
1.1.	-количество спортсменов свыше 1100 при наличии собственной тренировочной базы	до 200

1.2.	- количество спортсменов свыше 800 при наличии собственной тренировочной базы	до 180
1.3.	- количество спортсменов свыше 250 при наличии собственной тренировочной базы	до 170
1.4.	- количество спортсменов до 250 при наличии собственной тренировочной базы	до 150
1.5.	- количество спортсменов свыше 1100 без наличия собственной тренировочной базы	до 190
1.6.	- количество спортсменов свыше 800 без наличия собственной тренировочной базы	до 170
1.7.	- количество спортсменов свыше 250 без наличия собственной тренировочной базы	до 160
1.8.	- количество спортсменов до 250 без наличия собственной тренировочной базы	до 140
2.	ГБУ РК «Центр спортивной подготовки сборных команд по адаптивным видам спорта и развитию адаптивной физической культуры»	
2.1.	- с охватом спортсменов – инвалидов 50 и более человек	до 200
2.2.	- с охватом спортсменов – инвалидов менее 50 человек	до 150
3.	ГБУ РК «Музей олимпийской чемпионки Раисы Сметаниной».	
3.1.	- количество посетителей в год свыше 10001 чел.	до 200
3.2.	- количество посетителей в год от 5001 до 10000 чел.	до 150
3.3.	- количество посетителей в год до 5000 чел.	до 100
4.	ГАУ РК «Центр спортивной подготовки сборных команд»	
4.1.	- с охватом спортсменов 50 и более человек	до 200
4.2.	- с охватом спортсменов менее 50 человек	до 180
5.	ГАУ РК «Центр спортивных мероприятий и пропаганды физической культуры и спорта»:	
5.1.	- проведение более 450 официальных физкультурных и спортивных мероприятий Республики Коми в год	до 200
5.2.	- проведение от 400 до 450 официальных физкультурных и спортивных мероприятий Республики Коми в год	до 180
5.3.	- проведение до 400 официальных физкультурных и спортивных мероприятий Республики Коми в год	до 160

Примечание:

* При наличии специфики деятельности Учреждения размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителя может быть увеличен на 20 % по решению Комиссии по подведению итогов работы руководителей Учреждений, но не более 200 %.

2.3. Размеры надбавки на текущий квартал руководителям Учреждений (за исключением вновь назначенных руководителей Учреждений, надбавка которым устанавливается впервые) устанавливаются по результатам работы за истекший квартал и определяются в зависимости от личного вклада руководителя Учреждения в общие результаты деятельности Учреждения с учетом показателей таблицы 4 настоящего пункта.

Таблица 4

**Показатели, при которых надбавка не устанавливается
или ее размер снижается**

Надбавка конкретному руководителю Учреждения не выплачивается или ее размер снижается за следующие нарушения и упущения в работе:

№ п/п	Условия, при которых надбавка не устанавливается или ее размер снижается	Размер снижения установленной надбавки (в процентах)
1	2	3
1.	Не выполнение контрольных показателей государственного задания (по итогам проверок в течение года (полугодия, квартала)	до 100
2.	Не выполнение календарного плана учреждения по организации тренировочных сборов для спортсменов (спортсменок), проведению и участию спортсменов (спортсменок) в соревнованиях: - до 10 % - от 10 % до 15 % - от 15 % до 50 % - выше 50 %	до 15 до 30 до 80 до 100
3.	Не выполнение мероприятий программ учреждения по энерго-и ресурсосбережению	до 30
4.	Не освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, на сайте учреждения, страничке учреждения на сайте Министерства в Интернете в отчетном квартале	до 5
5.	Несвоевременное исполнение протоколов совещаний Министерства и поручений министра (иного должностного лица, имеющего право давать обязательные для исполнения поручения)	до 50
6.	Не соблюдение режимных условий и требований в области:	
6.1.	- санитарно-гигиенического состояния	до 30
6.2.	- противопожарной безопасности	до 30
6.3.	- охраны труда	до 20
6.4.	- ГО и ЧС	до 20
6.5.	- антитеррористической защиты	до 20
6.6.	- доступности объектов для инвалидов	до 20
7.	Не соблюдение исполнительской и финансово-хозяйственной дисциплины:	
7.1.	- несвоевременное, некачественное, недостоверное, неполное предоставление запрашиваемой информации, планов, отчетов, отчетности, бюджетных заявок, аналитических материалов, а также непредставление запрашиваемой информации (по запросам Министерства, иных вышестоящих министерств и ведомств)	до 30
7.2.	- неисполнение кассового плана республиканского бюджета в соответствии с утвержденным кассовым планом нарастающим итогом за квартал, полугодие, год	до 20
7.3.	- наличие фактов нецелевого, неправомерного, необоснованного, неэффективного использования средств субсидий на выполнение госзадания и иные цели, хищений, нарушений по ведению бухгалтерского учета в учреждении, а также иных нефинансовых нарушений, выявленных при проверке соответствующими органами, уполномоченными на	до 100
7.4.	- несвоевременное устранение недостатков и замечаний, указанных в актах ревизий государственного учреждения, актах тематических проверок	до 70
8.	Наличие обоснованных жалоб на качество предоставляемых услуг в учреждении	до 50

9.	Наличие нарушений сроков выплаты заработной платы, наличие просроченной кредиторской задолженности при условии непринятия соответствующих мер со стороны руководителя учреждения	до 100
10.	Не обеспечение своевременного предоставления достоверной статистической отчетности по повышению средней заработной платы работников учреждения	до 50
11.	Не обеспечение своевременного предоставления достоверной информации к отчетам по условиям оплаты труда работников учреждения	до 50
12.	Несвоевременное размещение на Официальном сайте Российской Федерации (bus.gov.ru) актуальной информации о деятельности учреждения	до 20
13.	Отсутствие или наличие не в полном объеме, некачественная, несвоевременная подготовка: -правоустанавливающих документов, оформленных в установленном порядке, на все объекты недвижимости; -учредительных документов: устав, коллективный договор, локальные акты учреждения, правила внутреннего распорядка; - -планов работы учреждения по различным направлениям деятельности на год; - локальных актов по вопросам противодействия коррупции.	до 30
14.	Неразмещение (несвоевременное размещение) на официальном сайте учреждения актуальной информации о деятельности учреждения	до 30
15.	Нарушение порядка рассмотрения обращений граждан, ведения документооборота учреждения	до 30

2.4. Вновь назначенным руководителям впервые надбавка устанавливается на основании решения министра.

2.5. Результаты деятельности Учреждений рассматриваются Комиссией по подведению итогов работы руководителей Учреждений, созданной на основании приказа Министерства (далее – Комиссия). При необходимости до заседания Комиссии ее члены могут запрашивать необходимую дополнительную информацию по деятельности Учреждения для принятия решения об установлении надбавки. Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о Комиссии, в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя.

2.6. Заседание Комиссии проводится **в течение месяца**, следующего за отчетным периодом. Дату заседания Комиссии назначает председатель Комиссии путем издания приказа об определении даты заседания Комиссии.

2.7. Результаты рассмотрения итогов деятельности Учреждений за отчетный квартал фиксируются в протоколе Комиссии, который подписывается всеми присутствующими на заседании членами Комиссии и передается в отдел организационной, аналитической, кадровой работы и контроля Министерства **в течение двух рабочих дней после заседания Комиссии**.

2.8. Основанием для снижения (снятия) надбавки является докладная записка (с подтверждающими документами), подготовленная руководителем структурного подразделения Министерства (начальником отдела) и (или)

материалы служебного расследования структурных подразделений Министерства, заместителей министра, направленные на имя председателя Комиссии **в срок не позднее двух рабочих дней до назначенной даты заседания Комиссии.**

2.9. Специалист отдела организационной, аналитической, кадровой работы и контроля на основании протокола Комиссии Учреждений **в течение двух рабочих дней** после подписания протокола заседания Комиссии готовит проект приказа министра об установлении надбавки руководителям Учреждений одновременно с предоставлением выписки из протокола в случае снижения (снятия) надбавки с пояснениями, которые раскрывают основания, послужившие для снижения надбавки.

2.10. После подписания министром (иным лицом, замещающим министра) приказ **в течение одного рабочего дня** после его подписания передается в Учреждение для его исполнения.

2.11. В случае несогласия с решением Комиссии руководитель Учреждения вправе опротестовать решение **в течение двух рабочих дней после получения выписки из протокола Комиссии**, путем предоставления на имя министра заявления об обжаловании решения Комиссии (далее – заявление руководителя Учреждения) с приложением документов, подтверждающих обоснованность его заявления.

2.12. Министр совместно с председателем Комиссии (в случае его отсутствия с заместителем председателя Комиссии) **в течение двух рабочих дней** рассматривает заявление руководителя Учреждения и принимает решение по данному обращению.

2.13. По итогу рассмотрения заявления руководителя Учреждения специалист отдела организационной, аналитической, кадровой работы и контроля на основании резолюции министра на заявлении руководителя Учреждения, содержащей информацию о принятом решении, готовит **в течение одного рабочего дня после рассмотрения министра заявления руководителя Учреждения** либо проект приказа, отражающий вновь принятое решение министра, если оно изменилось относительно ранее изданного приказа, либо проект письма в адрес заявителя – руководителя Учреждения с пояснением принятого решения, если заявление руководителя Учреждения не удовлетворено.

2.14. Снижение (снятие) надбавки руководителю Учреждения производится от одного до трех месяцев текущего квартала по решению Комиссии.

2.15. Надбавка руководителям Учреждений начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

3. Порядок установления и выплаты надбавки за качество выполняемых работ руководителям Учреждений

3.1. Перечень оснований и размеры надбавок руководителям Учреждений за качество выполняемых работ по следующим основаниям таблицы 5:

Таблица 5

№ п/п	Перечень оснований для установления надбавки за ведомственную награду или знак отличия	Размер надбавки в процентах, к должностному окладу
1.	Ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации	
	Почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» Медаль П. Лесгафта Медаль Н. Озерова	5
	Нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»	5
2.	Региональные награды Республики Коми	
	Почетная грамота Республики Коми	5
3.	Другие основания	
	Руководителю ГБУ РК «Музей олимпийской чемпионки Раисы Сметаниной», владеющему коми языком и применяющему его по роду своей деятельности в повседневной практической работе	до 20

Надбавки руководителям устанавливаются в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

Надбавка за ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации или региональные награды Республики Коми **только** по одному из указанных в Перечне оснований и выплачивается ежемесячно.

Надбавки устанавливается сроком на один год.

3.2. Руководителям Учреждений надбавки за качество выполняемых работ по иным основаниям устанавливаются на основании их ходатайств по следующим показателям критериев оценки качества выполняемых работ таблицы 6:

Таблица 6

№ п/п	Показатели критериев оценки качества выполняемых работ	Критерии оценки качества выполняемых работ	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Баллы (максимально возможное количество) – соответствует максимальному размеру надбавки
1	2	3	4	5
1.	Организация и обеспечение инновационных технологий в отчетном периоде, наличие экспериментальных площадок, разработка новых форм организации спортивной подготовки по профильным видам спорта	Наличие - 20 баллов. Отсутствие - 0 баллов.	Пояснительная записка с приложением документов, подтверждающие инновационную деятельность в отчетном квартале (ответственный отдел учебной и физкультурно-спортивной работы)	20
2.	Проведение тематических методических совещаний/семинаров с работниками учреждений в отчетном квартале (3 семинара)	3 и более - 5 баллов. Менее 3 – 0 баллов.	Документы, подтверждающие проведение совещаний/семинаров(ответственный отдел учебной и физкультурно-спортивной работы)	5
3*.	Результативность участия спортсменов (спортсмена) для игровых видов спорта – команд	Результат спортсмена (команды) (место)	Подтверждающие документы (выписки из протоколов	

	или членов сборной команды России, СЗФО) в соревнованиях различного уровня*		соревнований) в отчетном квартале. (ответственный отдел учебной и физкультурно-спортивной работы)	
3.1.	Олимпийские игры, Чемпионат мира, Кубок Мира (сумма этапов или финал), Чемпионат Европы, Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1-3		40
3.2.	Олимпийские игры, Чемпионат мира, Кубок Мира (сумма этапов или финал), Чемпионат Европы, Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6		35
3.3.	Олимпийские игры, Чемпионат мира, Кубок Мира (сумма этапов или финал), Чемпионат Европы, Кубок Европы (сумма этапов или финал)	Участие		30
3.4.	Чемпионат России, Кубок России	1-3		25
3.5.	Чемпионат России	4-6		15
3.6.	Первенство мира, первенство Европы (юноши, юниоры, молодежь)	1-3		25
3.7.	Первенство мира, первенство Европы (юноши, юниоры, молодежь)	4-6		20
3.8.	Первенство России (юниоры молодежь)	1-3		20
3.9.	Первенство России (старшие, средние юноши)	1-3		20
3.10.	Финал спартакиады молодежи	1-3		15
3.11.	Финал спартакиады спортсменов	1-3		15
3.12.	Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3		15
3.13.	Чемпионат СЗФО	1-3		15
3.14.	Первенство СЗФО (юноши, юниоры, молодежь)	1-3		8
4.	Подготовка МСМК (МС в игровых видах спорта)**	Наличие - 5 баллов. Отсутствие - 0 баллов.	Подтверждающие документы в отчетном квартале. (ответственный отдел учебной и физкультурно-спортивной работы)	10
5.	Подготовка МС (КМС в игровых видах спорта)**	Наличие - 3 баллов. Отсутствие - 0 баллов.		5
6.	Организация и обеспечение качественной подготовки официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Республики Коми	До 10 мероприятий (в квартал) – 10 баллов; Свыше 10 мероприятий (в	Утвержденная форма (ответственный отдел учебной и физкультурно-спортивной работы)	25

	в рамках Календарного плана	квартал) – 20 баллов		
7.	Участие учреждения в мероприятиях, носящих общественный и социально-значимый характер	Участие – 10 баллов, неучастие – 0 баллов	Документы, подтверждающие участие (ответственный отдел учебной и физкультурно-спортивной работы)	10
8.	Проведение организационных комитетов по проведению мероприятий в рамках календарного плана официальных физкультурных и спортивных мероприятий Республики Коми	10 оргкомитетов – 15 баллов; Более 20 оргкомитетов – 30 баллов.	Подтверждающие документы: утвержденная форма отчета о проведенных мероприятиях (ответственный отдел учебной и физкультурно-спортивной работы)	30
9.	Организация и проведение всероссийских и республиканских официальных физкультурно-массовых мероприятий и спортивных соревнований (в квартал)	10 мероприятий – 10 баллов; 20 мероприятий – 25 баллов; свыше 20 мероприятий – 50 баллов	Подтверждающие документы: утвержденная форма отчета о проведенных мероприятиях (ответственный отдел учебной и физкультурно-спортивной работы)	50
10.	Организация и проведение международных соревнований (в квартал)	1 мероприятие – 25 баллов; Более 2 мероприятия – 50 баллов;	Подтверждающие документы: утвержденная форма отчета о проведенных мероприятиях (ответственный отдел учебной и физкультурно-спортивной работы)	50
11.	Организация работ по внедрению ВФСК «ГТО» (в квартал)	Доля граждан зарегистрированных и выполнивших ВФСК «ГТО» в сравнении с предыдущим периодом: 10% - 25 баллов; свыше 10% - 50 баллов.	Подтверждающие документы: утвержденная форма отчета о процентном соотношении по сравнению с предыдущим кварталом (ответственный отдел учебной и физкультурно-спортивной работы)	50

Примечания:

*Данная надбавка распространяется на результаты, показанные в соревнованиях, внесенных в календарные планы спортивно-массовых мероприятий Министерства спорта Российской Федерации, Министерства. Надбавка по пункту 3 не зависит от количества спортсменов, показавших результат на тех или иных соревнованиях и начисляется по одному наивысшему результату, показанному спортсменами (спортсменом) Учреждения в течение квартала, по итогам которого определяется надбавка.

**Выплата производится при наличии копии приказа о присвоении разряда (звания) спортсменом в течение квартала, по итогам которого определяется надбавка. Надбавка выплачивается за один наивысший результат, и не суммируется при наличии нескольких спортсменов, выполнивших норматив.

*** В случае выполнения критериев, определенных в позициях 3-5 таблицы 6, спортсменами, зачисленными в состав отдела по подготовке спортивного резерва – ГБУ РК «СШОР» директору данного Учреждения начисляются баллы и выплачивается надбавка за качество выполняемых работ в размере 50% от указанных в графе 5 позициях 3-5 таблицы 6.

3.2.1. Конкретный размер надбавки на текущий квартал руководителям Учреждений устанавливается по результатам работы за истекший квартал в процентах к повышенному должностному окладу.

Количество набранных баллов соответствует размеру устанавливаемой надбавки.

3.2.2. Надбавки руководителям Учреждений устанавливаются приказом Министерства.

3.2.3. Установление надбавок за качество выполняемых работ руководителям Учреждений производится Комиссией одновременно с установлением надбавок за интенсивность и высокие результаты работы руководителям Учреждений в соответствии с пунктами 2.4 – 2.15 настоящего Положения.

3.2.4. Вновь назначенным руководителям, впервые надбавка устанавливается на основании решения министра.

4. Порядок выплаты надбавки за выслугу лет

4.1. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям Учреждений в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

4.2. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного

положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

4.3. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада руководителя без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

5. Порядок установления и размеры премиальных выплат по итогам работы руководителям Учреждений

5.1. Премииальные выплаты устанавливаются по итогам работы за полугодие.

Размер годового премиального фонда руководителя Учреждения устанавливается в следующих размерах (таблица 7):

Таблица 7

№ п/п	Показатели для назначения максимального размера годового премиального фонда руководителям государственных учреждений за счет бюджетных средств	Размер годового премиального фонда за счет бюджетных средств, руб.
1	2	3
Тип государственного учреждения:		
1	Спортивные школы	
1.1.	- количество спортсменов свыше 200 при наличии собственной тренировочной базы	42400,00
1.2.	- количество спортсменов свыше 200 без наличия собственной тренировочной базы	31800,00
1.3.	- количество спортсменов от 50 до 200 при наличии собственной тренировочной базы	31800,00
1.4.	- количество спортсменов от 50 до 200 без наличия собственной тренировочной базы	21200,00
1.5.	- количество спортсменов менее 50 при наличии собственной тренировочной базы	21200,00
1.6.	- количество спортсменов менее 50 без наличия собственной тренировочной базы	10600,00
2.	Центр спортивной подготовки сборных команд по адаптивным видам спорта и развитию адаптивной физической культуры:	
2.1.	- с охватом спортсменов – инвалидов 50 и более человек	42400,00
2.2.	- с охватом спортсменов – инвалидов менее 50 человек	31800,00
3.	Музей:	
3.1.	- количество посетителей в год свыше 10001 чел.	31800,00
3.2.	- количество посетителей в год от 5001 до 10000 чел.	21200,00

3.3.	- количество посетителей в год до 5000 чел.	10600,00
4.	Центр спортивной подготовки сборных команд:	
4.1.	- с охватом спортсменов 50 и более человек	63600,00
4.2.	- с охватом спортсменов менее 50 человек	53000,00
5.	Центр спортивных мероприятий пропаганды физической культуры и спорта:	
5.1.	- проведение более 450 официальных физкультурных и спортивных мероприятий Республики Коми в год	31800,00
5.2.	- проведение от 400 до 450 официальных физкультурных и спортивных мероприятий Республики Коми в год	21200,00
5.3.	- проведение до 400 официальных физкультурных и спортивных мероприятий Республики Коми в год	10600,00

5.2. Размер премиальной выплаты устанавливается в конкретной сумме.

5.3. Премирование руководителя Учреждения за отчетный период осуществляется исходя из годового премиального фонда, который распределяется следующим образом:

Отчетный период	Удельный вес полугодового премиального фонда в годовом фонде премирования в процентах
I полугодие	40
II полугодие	60

5.4. Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом критериев таблицы 8 для установления премий, личного вклада руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Таблица 8

№ п/п	Показатели назначения премиальной выплаты руководителям государственных учреждений	Критерии установления премиальной выплаты	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Период премирования, максимальная сумма баллов	
				Полугодие	год
1	2	3	4	5	6
1.	Обеспечение показателей оздоровления и отдыха детей в полном объеме, в рамках реализации постановления Правительства РК от 28.09.2012 № 411 «Об утверждении Государственной программы Республики Коми »Развитие образования» по итогам полугодия, года	До 90% - 5 баллов. Свыше 90% - 10 баллов.	Отчет о реализации мероприятия, представленный в отдел учебной и физкультурно-спортивной работы по итогам полугодия, год	10	10

2.	Сохранение средней заработной платы работников учреждения (по категориям не определенным Правительством Республики Коми в целях реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики») на уровне отчетного финансового года за соответствующий период (полугодие) за счет всех источников финансирования, в том числе за счет доходов, полученных от приносящей доход деятельности с учетом объема и качества выполняемых работ по итогам полугодия, года	Снижение – 0 баллов. Сохранение на уровне - 5 баллов. Повышение свыше 20% - 10 баллов.	Результаты отчетов по условиям оплаты труда (отчет представленный в планово-экономический отдел в соответствии с установленными сроками МЭР РК)	10	10
3.	Количество предлагаемых изменений в План финансово-хозяйственной деятельности учреждения (не более 4-х в год) по итогам года	Свыше 4 изменений - 0 баллов. До 4 изменений - 10 баллов.	Результаты мониторинга Министерства (информация планово-экономического отдела)	-	10
4.	Соблюдение показателей и значений обоснований бюджетных ассигнований на текущий год при осуществлении расходов учреждением по итогам полугодия, года	Соблюдение - 10 баллов. Не соблюдение - 0 баллов.	Полугодовой отчет (представленный в планово-экономический отдел в соответствии с установленными сроками)	10	10
5.	Освоение бюджетных ассигнований, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на обеспечение деятельности учреждений в текущем финансовом году по итогам года	Менее 95,1 процентов - 0 баллов. Более 95,1 процентов - 5 баллов. Более 99 процентов - 10 баллов.	Годовой отчет (представленный в планово-экономический отдел в соответствии с установленными сроками)	-	10
6.	Привлечение средств спонсоров, благотворительных взносов (пожертвований), целевых грантов по итогам полугодия, года	До 50000 рублей - 5 баллов. От 50000 рублей до 300000 рублей - 10 баллов. Свыше 300000 рублей - 15 баллов.	Ежеквартальный отчет по оказанным платным услугам и иным доходам с приложением выписки лицевого счета учреждения и подтверждающих документов с пояснительной запиской руководителя (представляется в планово-экономический отдел в соответствии с установленными сроками)	15	15

7.	Обеспечение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждений в соответствии с действующим законодательством в установленные сроки	Отсутствие в учреждении работников, непрошедших профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с действующим законодательством в установленные сроки - 10 баллов. Наличие — 0 баллов.	Годовой отчет учреждения (представленный в отдел организационной, аналитической, кадровой работы и контроля)	-	10
8.	Обеспечение экономии потребления коммунальных услуг в натуральных показателях от установленного лимита потребления в учреждении (сокращение объемов потребления всех видов коммунальных услуг по сравнению с предыдущим отчетным годом)	Обеспечение – 15 баллов. Не обеспечение – 0 баллов.	Годовой отчет с пояснительной запиской (представляется в отдел спортивных сооружений, государственного заказа и инвестиционных проектов в соответствии с установленными сроками)	-	15
19.	Результаты годового мониторинга качества финансового менеджмента	Согласно рейтингу: 1-3 место - 10 баллов. 4-6 место – 5 баллов. Ниже 6 места – 0 баллов	Отчет о результатах годового мониторинга качества финансового менеджмента	-	10
10.	Обеспечение повышения уровня заработной платы работников учреждения темпами, не ниже определенных Правительством Республики Коми в целях реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» по категориям работников	Обеспечение – 15 баллов. Не обеспечение – 0 баллов.	Годовой отчет с пояснительной запиской представленный в планово-экономический отдел	15	15

11.	Наличие надлежаще оформленных технических паспортов и свидетельств о государственной регистрации прав на объекты недвижимого имущества, в том числе земельных участков, наличие кадастровых паспортов	При удельном весе количества объектов недвижимости, на которые оформлены все правоустанавливающие документы, к общему количеству закрепленных за учреждением объектов недвижимости, 100 % - 15 бал. 95% – 10 бал. Менее 95 % - 0 бал.	Информация отдела бухгалтерского учета, отдела спортивных сооружений, государственного заказа и инвестиционных проектов		15
12.	Выполнение количественных и качественных показателей установленного на соответствующий год государственного задания	Выполнено – 15 баллов. Не выполнено – 0 баллов.	Годовой отчет с пояснительной запиской (предоставляется в отделы, курирующие работу учреждений)	-	15
13.	Своевременное, качественное, достоверное представление в Министерство руководителями учреждений Справки о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя государственного учреждения Республики Коми	Своевременно, качественно, достоверно – 10 баллов. Не своевременно, не качественно, не достоверно – 0 баллов.	Информация отдела организационной, аналитической, кадровой работы и контроля	10	-
14.	Своевременное, качественное, достоверное представление годовой бухгалтерской отчетности	Своевременно, качественно, достоверно – 15 баллов. Не своевременно, не качественно, не достоверно – 0 баллов.	Информация отдела бухгалтерского учета	15	-
			Итого	85	155

5.5. Размер премиальных выплат конкретному руководителю Учреждения устанавливается приказом Министерства исходя из набранных баллов.

Шкала установления премиальной выплаты

Количество баллов	Размер премиальной выплаты от	Размер премиальной выплаты от
-------------------	-------------------------------	-------------------------------

	премиального фонда по итогам работы за первое полугодие, в %	объема премиального фонда по итогам работы за второе полугодие, в %
20-44	25	
45-59	50	
60-85	100	
35-59		40
60-79		60
80-104		80
105 - 155		100

5.6. Размер премиальной выплаты каждому конкретному руководителю Учреждения снижается (до 100 %) на основании представлений начальников отделов Министерства в отношении руководителей Учреждений и (или) заместителей министра за следующие нарушения и упущения в работе:

- 1) при наличии обоснованных жалоб на качество предоставляемых услуг;
- 2) при отсутствии контроля за техническими, организационными и другими факторами, влияющими на качество предоставляемых услуг;
- 3) при несоответствии оказываемых услуг стандартам качества и иным предъявляемым к ним требованиям;
- 4) неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- 5) нарушение трудовой дисциплины;
- 6) нарушение порядка хранения служебной документации и работы с ней;
- 7) использование в неслужебных целях служебной информации.

5.7. Премирование руководителей Учреждений рассматривается Комиссией в соответствии с пунктами 2.4 - 2.15 настоящего Положения (за I полугодие – одновременно при назначении надбавок на III квартал, по итогам года – до 25 января года, следующего за отчетным).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. За счет доходов, полученных от оказания платных услуг по иной приносящей доход деятельности, руководителю Учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается руководителям Учреждения по его письменному заявлению на имя министра в следующих случаях:

- 1) тяжелой болезни руководителя Учреждения либо члена его семьи, находящегося на его иждивении в размере 5000 (пяти тысяч) рублей;
- 2) смерти близких родственников (супруга (и), ребенка, родителей), а в случае смерти руководителя Учреждения – членам его семьи (по их письменному обращению) в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей;
- 3) при пожаре, наводнении, непредвиденных природных, техногенных и иных явлениях на проведение ремонтных и (или) аварийно-восстановительных работ в жилом помещении, являющимся единственным местом жительства, и

(или) приобретение товаров первой необходимости, утраченных в результате пожара, наводнения, непредвиденных природных, техногенных и иных явлениях на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, противопожарной службы и др.) в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей;

4) бракосочетания руководителя Учреждения в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (один раз за весь период работы в Учреждении);

5) рождения ребенка в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.

Выплата материальной помощи производится при предоставлении подтверждающих событие документов.

Перечень оснований для оказания материальной помощи, предусмотренной в настоящем пункте, является исчерпывающим.

6.2. За счет доходов, полученных от приносящей доход деятельности, руководителю Учреждения могут назначаться единовременные премии:

6.2.1. К профессиональному празднику – Дню физкультурника – в размере 1 000 (одной тысячи) рублей.

6.2.2. К юбилейным датам по случаю достижения руководителем Учреждения 50 и 60-летнего возраста - в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей.

6.2.3. При увольнении руководителя в связи с выходом на пенсию - в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей.

6.2.4. В связи с награждением:

1) при присвоении почетных званий Республики Коми или награждении Почетной грамотой Республики Коми – в размере 3 000 рублей;

2) при присвоении званий Республики Коми или награждении знаками отличия Республики Коми – в размере 2 000 рублей;

3) при поощрении дипломом Главы Республики Коми, ценным подарком Республики Коми, благодарностью Главы Республики Коми – в размере 1 000 рублей.

Перечень оснований для выплаты единовременной премии, предусмотренный настоящим пунктом, является исчерпывающим.

6.3. Материальная помощь и единовременные премии, предусмотренные пунктами 6.1 и 6.2 настоящего Положения, выплачиваются без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.4. Выплата материальной помощи и единовременные премии, предусмотренные пунктами 6.1 и 6.2 настоящего Положения, производится на основании письменного заявления руководителя Учреждения на имя министра, в трехдневный срок оформляется приказом Министерства и направляется в Учреждение для его исполнения.

6.5. Руководителям Учреждений могут устанавливаться ежемесячные премиальные выплаты за счет доходов, полученных от оказания платных услуг по иной приносящей доход деятельности.

6.5.1. Основанием для установления ежемесячных премиальных выплат руководителям Учреждений являются:

1) наличие в Учреждении Положения о внебюджетной деятельности Учреждения;

2) соблюдение позиций Положения о внебюджетной деятельности Учреждения;

3) наличие и соблюдение Программы развития Учреждения на очередной финансовый год и плановый период в части внебюджетной деятельности Учреждения в составе раздела четвертого Плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

4) наличие в Программах развития Учреждения на очередной финансовый год и плановый период в составе раздела четвертого Плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения мероприятий с источником финансирования за счет средств внебюджетной деятельности;

5) результативность внебюджетной деятельности Учреждения (анализ доходов, полученных от приносящей доход деятельности, и произведенных расходов за отчетный период в сравнении с аналогичным периодом прошлого года (с нарастающим итогом);

6) эффективность использования доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также имущества, используемого при оказании платных услуг;

7) отсутствие расхождений между утвержденной сметой от приносящей доход деятельности и расходами от приносящей доход деятельности на конец года;

8) наличие маркетинговой политики Учреждения (мониторинг потребности и объема платных услуг, поиск потенциальных потребителей, внедрение новых видов услуг (выполнения работ), рекламные компании и прочее);

9) повышение качества оказания платных и иных услуг (выполнения работ);

10) работа без жалоб и замечаний;

11) применение политики ценообразования по платным услугам Учреждения и наличие Положения о расчете стоимости услуг по не основным видам деятельности.

6.5.2. Максимальный размер ежемесячной премиальной выплаты устанавливается Комиссией на квартал одновременно с установлением надбавок в соответствии с пунктами 2.4 – 2.15 настоящего Положения в конкретной сумме, но не более двух должностных окладов без учета повышения должностного оклада, произведенного в соответствии с перечнем оснований и размеров повышения должностных окладов, утвержденным приложением № 3 к постановлению Правительства Республики Коми от 11.09.2008 № 242 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми», приложением № 2 к постановлению Правительства Республики Коми от 11.09.2008 № 240 «Об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Республики Коми», без районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.5.3. Руководителями Учреждений в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляется министру ходатайство о ежемесячном своем премировании (с указанием размера ежемесячной премиальной выплаты, установленной решением Комиссии). Ходатайство должно содержать информацию по основаниям, перечисленным в пункте 6.5.1 настоящего Положения, и быть завизировано главным бухгалтером Учреждения с пометкой о наличии денежных средств, предусмотренных на ежемесячное премирование руководителя за счет доходов, полученных от оказания платных услуг по иной приносящей доход деятельности за отчетный месяц.

6.5.4. Размер премиальной выплаты руководителям Учреждений снижается (до 100 процентов) на основании представлений начальников отделов Министерства в отношении руководителя Учреждения и (или) заместителей министра за следующие нарушения и упущения в работе:

1) при отсутствии Положения о внебюджетной деятельности Учреждения, результативности внебюджетной деятельности Учреждения; при отсутствии, не соблюдении Программы развития Учреждения на очередной финансовый год и плановый период в части внебюджетной деятельности Учреждения в составе раздела четвертого Плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

2) неэффективное использование доходов, полученных от иной приносящей доход деятельности, а также имущества, используемого при оказании платных услуг;

3) при наличии обоснованных жалоб на качество предоставляемых платных услуг;

4) при отсутствии контроля за техническими, организационными и другими факторами, влияющими на качество предоставляемых платных услуг;

5) при несоответствии оказываемых платных услуг стандартам качества и иным предъявляемым к ним требованиям;

6) неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;

7) нарушение трудовой дисциплины;

8) нарушение порядка хранения служебной документации и работы с ней;

9) использование в неслужебных целях служебной информации;

10) другие мотивированные основания.

6.5.5. Размер премиальной выплаты руководителям Учреждений устанавливается приказом Министерства.

6.5.6. Премияльная выплата руководителям Учреждений начисляется пропорционально фактически отработанному времени. Вновь назначенным и проработавшим неполный месяц руководителям Учреждений премияльная выплата не выплачивается.

6.6. В период исполнения обязанностей руководителя Учреждения заместителям выплачивается разница в должностных окладах пропорционально отработанному времени.

6.7. Руководителям Учреждений могут устанавливаться дополнительные ежемесячные премии за счет доходов, полученных от оказания платных услуг по иной приносящей доход деятельности, за выполнение отдельных поручений руководства Министерства.

Максимальной размер ежемесячной премиальной выплаты устанавливается Комиссией на квартал одновременно с установлением надбавок в соответствии с пунктами 2.4 – 2.15 настоящего Положения в конкретной сумме.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение распространяется на должностных лиц Учреждений (заместителей руководителя, главных инженеров и иных лиц), назначенных исполняющими обязанности руководителей Учреждений на период отсутствия руководителя Учреждения, в том числе:

1) нахождения руководителя Учреждения в очередном трудовом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, в учебном отпуске, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2) до назначения на должность руководителя Учреждения.

7.2. Настоящее Положение может быть пересмотрено:

1) в соответствии с изменением уставной деятельности, задач и функций Учреждений;

2) по мотивированным предложениям заместителей министра, начальников отделов Министерства, руководителей Учреждений.

7.3. Вносимые изменения и дополнения в настоящее Положение оформляются приказом Министерства и в течение трех рабочих дней со дня утверждения доводятся до руководителей Учреждений.
