



Городской округ Ханты-Мансийск  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

ГЛАВА ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСИЙСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 08.06.2020

№35

Об утверждении Положений о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работникам муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании пункта 14.3 части 1 статьи 39 Устава города Ханты-Мансийска, руководствуясь статьей 70 Устава города Ханты-Мансийска:

1. Утвердить:

1.1. Положение о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работникам муниципальных бюджетных учреждений «Спортивный комплекс «Дружба» и «Спортивная школа олимпийского резерва» согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

1.2. Положение о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работникам муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр» согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

2. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений, указанных в пункте 1 настоящего постановления, привести локальные правовые акты в соответствии с настоящим постановлением.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Ханты-Мансийска Черкунову И.А.

Глава города  
Ханты-Мансийска



М.П.Ряшин

Приложение 1  
к постановлению Главы  
города Ханты-Мансийска  
от 08.06.2020 №35

Положение  
о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работникам  
муниципальных бюджетных учреждений  
«Спортивный комплекс «Дружба»  
и «Спортивная школа олимпийского резерва»  
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работникам муниципальных бюджетных учреждений «Спортивный комплекс «Дружба» и «Спортивная школа олимпийского резерва» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами города Ханты-Мансийска.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии, направленной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, связанного с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается соглашением, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, нормативными правовыми актами города Ханты-Мансийска, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.5. Заработная плата работника учреждения состоит из:  
должностного оклада;  
компенсационных выплат;  
стимулирующих выплат;  
иных надбавок и выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

1.6. Размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера, рассчитанного в соответствии с действующим

законодательством (далее – минимальный уровень заработной платы).

В случае если заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального уровня заработной платы, локальным нормативным актом учреждения предусматривается соответствующая доплата.

1.7. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения размещается на Официальном информационном портале органов местного самоуправления города Ханты-Мансийска в сети Интернет в соответствии со статьей 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

1.10. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, представляет Управлению физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска информацию о среднемесячной заработной плате работников учреждения, подготовленную в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

## 2. Должностные оклады

2.1. Работникам учреждения должностные оклады устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные оклады устанавливаются:

работникам физической культуры и спорта – на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников физической культуры и спорта;

медицинским работникам – на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников здравоохранения;

по должностям других специалистов – на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

по профессиям рабочих – на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих.

2.2. Рабочие, профессии которых не предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, тарифицируются в соответствии с действующим Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, рабочих по видам производства и работ.

2.3. Должностные оклады работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются в следующих размерах (таблица 1):

Таблица 1

Квалификационные уровни	Наименование должности (профессии), требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Спортсмен-инструктор, инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре	4965
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер, хореограф	6397
3 квалификационный уровень	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре	6526

2.4. Должностные оклады работникам, занимающим должности медицинских работников, устанавливаются в следующих размерах (таблица 2):

Таблица 2

Квалификационные уровни	Наименование должности (профессии), требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Врач-специалист	6397
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	5972
4 квалификационный уровень	Фельдшер	6170

2.5. Должностные оклады работникам, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются в следующих размерах (таблица 3):

Таблица 3

Квалификационные уровни	Наименование должности (профессии), требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь, архивариус, делопроизводитель, кассир	5158
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор	5645
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом	5929
4 квалификационный уровень	Механик	6540
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Экономист, бухгалтер, инженер по охране труда, специалист по кадрам, инженер, специалист по связям с общественностью, юрисконсульт	7199
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	8093

2.6. По профессиям рабочих должностные оклады устанавливаются в следующих размерах (таблица 4):

Таблица 4

Квалификационные уровни	Наименование должности (профессии), требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, сторож, гардеробщик, дворник, кастелянша, горничная, приемщик пункта проката, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель мототранспортных средств, тракторист	4909
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	5296

2.7. Должностные оклады работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, устанавливаются в следующих размерах (таблица 5):

Таблица 5

Квалификационные уровни	Наименование должности (профессии), требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Художник по свету, звукооператор		5418

2.8. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем должностных окладов в следующих размерах (таблица 6):

Таблица 6

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1	2
Старший тренер	6526
Начальник отдела	7862
Начальник клуба (спортивного), заведующий структурным подразделением	7990

2.9. Должностные оклады заместителей начальников отделов устанавливаются на 10% ниже должностного оклада соответствующего начальника.

2.10. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается приказом начальника Управления физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска.

Должностной оклад руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера определяется в следующем размере (таблица 7):

Таблица 7

Наименование должности (профессии), требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
1	2
Квалификационная группа руководитель первого уровня	
Директор	16514
Квалификационная группа руководитель второго уровня	
Заместитель директора	13211
Главный бухгалтер	11560

2.11.К должностным окладам работников применяются следующие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент (за исключением руководителя учреждения);

коэффициент квалификации;

коэффициент специфики работы.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение коэффициентов к должностным окладам работников не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

2.11.1.Работникам учреждения на основании локального нормативного акта работодателя устанавливается персональный повышающий коэффициент от должностного оклада с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента от должностного оклада и его размера принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

2.11.2.Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должность тренера, медицинских работников, приведены в таблице 8.

Таблица 8

Показатели квалификации	Для работников физической культуры и спорта	Для медицинских работников
1	2	3
Высшая квалификационная категория	0,8	0,3

Первая квалификационная категория	0,5	0,2
Вторая квалификационная категория	0,3	0,1

Присвоение квалификационных категорий работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта и медицинских работников, осуществляется в порядке, установленном Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Коэффициент квалификации по должности «спортсмен-инструктор» устанавливается в зависимости от показанных спортивных результатов на соревнованиях различного уровня.

Размеры коэффициента квалификации по должности «спортсмен-инструктор» приведены в таблице 9.

Таблица 9

Размеры коэффициента квалификации				
Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международного класса – призер всероссийских соревнований	Мастер спорта России международного класса – призер международных соревнований
1	2	3	4	5
1,0	1,5	2,0	2,5	3,5

Размеры коэффициента квалификации для работников (за исключением работников, занимающих должности, указанные в пункте 2.6 настоящего Положения), не указанных в таблицах 8, 9 настоящего Положения, приведены в таблице 10.

Таблица 10

Размеры коэффициента квалификации			
Начальное профессиональное образование	Неполное высшее образование; среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»
1	2	3	4
0,05	0,10	0,15	0,20

2.11.3. Коэффициент специфики работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности в области адаптивной физической



культуры и адаптивного спорта, в размере 20% к должностному окладу по основной занимаемой должности при условии, что такой вид деятельности включен в перечень основных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников специализированного отделения учреждения, осуществляющего деятельность по олимпийским видам спорта, устанавливается в размере 10% к должностному окладу, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанного специализированного отделения.

### 3. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010 №982 «Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания» на основании правового (локального) акта работодателя.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации на основании правового (локального) акта работодателя.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру за работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в ночное время из расчета 35% должностного оклада за час работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов. Конкретный размер доплаты за ночное время работникам устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется в соответствии со статьями 153, 290 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.3. Работникам учреждения, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

продолжительностью от 3 до 8 календарных дней, которые суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается локальным нормативным актом учреждения (в отношении руководителя учреждения – представителем работодателя) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Выплаты, указанные в данном разделе, осуществляются в пределах средств субсидии, направленной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, связанного с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), для расходов на оплату труда работников учреждения.

#### 4. Стимулирующие выплаты

4.1. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе, производятся в пределах объема субсидии, направленной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, связанного с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), а также за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты назначаются правовым (локальным) актом работодателя в соответствии с утвержденным Порядком.

4.2. В целях поощрения руководителя и работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- за интенсивность (для работников, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения);
- за выполнение особо важных и сложных заданий (для руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения);
- надбавка за комплексность и сложность управления (для руководителя учреждения);
- ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу (для руководителя учреждения);
- выплата за выслугу лет;
- премии по итогам работы (месяц, квартал, год).

4.2.1. Стимулирующие выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса, устанавливаются к должностному окладу работника за участие в подготовке спортсмена высокого класса, проходящего спортивную подготовку в учреждении.

Размеры стимулирующей выплаты работникам за участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, приведены в таблице 11.

Размеры стимулирующей выплаты работникам за участие в подготовке спортсмена высокого класса по видам спорта (спортивным

дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, устанавливаются в размере на 25-50% ниже размера, установленного для видов спорта (спортивных дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр.

Таблица 11

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива стимулирования в процентах к должностному окладу тренера, за результативную подготовку одного спортсмена (команды)
1	2	3	4
<b>1.Официальные международные спортивные соревнования</b>			
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	до 200
		2-3	до 160
		4-6	до 100
		участие	до 80
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), Чемпионат Европы	1	до 160
		2-3	до 100
		4-6	до 80
		участие	до 60
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), Первенство мира	1	до 100
		2-3	до 80
		4-6	до 60
		участие	до 40
1.4.	Этапы Кубка мира, Первенство Европы, Всемирная универсиада, юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80
		2-3	до 60
		4-6	до 40
		участие	до 20
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60
		2-3	до 40
<b>2.Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов</b>			
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100
		2-3	до 80
		4-6	до 60
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80
		2-3	до 60
		4-6	до 40
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ	1	до 60
		2-3	до 40
		4-6	до 20

	(финалы), Спартакиада учащихся (финалы)		
2.4.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины, юниоры и юниорки)	1	до 30
		2-3	до 25
2.5.	Первенство Уральского федерального округа (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	до 25
		2-3	до 20
2.6.	Первенство Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	до 18
		2-3	до 15
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, личные и командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команды (группы) более 5 спортсменов в виде программы			
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России, на Кубке России	1	до 100
		2-3	до 80
		4-6	до 60
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи), на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
		2-3	до 60
		4-6	до 40
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), на Спартакиаде спортивных школ (финалы), на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60
		2-3	до 40
		4-6	до 20
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины, юниоры и юниорки)	1	до 30
		2-3	до 25
3.5.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: Первенство Уральского федерального округа (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	до 25
		2-3	до 20
3.6.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: Первенство Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	до 18
		2-3	до 15

Юношеские Олимпийские игры приравниваются к Первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский Олимпийский фестиваль приравнивается к Первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к Первенству России в соответствующей возрастной группе.

В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются должности основного персонала организации (инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты, администраторы тренировочного процесса, тренеры по смежным видам спорта, первый тренер, тренер, ранее участвовавший в подготовке спортсмена, специалист по подготовке спортивного инвентаря, хореографы, концертмейстеры, медицинские работники, психологи, механики по техническим видам спорта, сурдопереводчики).

В случае если в виде программы количество участников (спортсменов, пар, групп, экипажей), спортивных команд составляет менее 10, но не менее 6; в видах спорта среди инвалидов – менее 6, но не менее 4 участников (спортсменов, пар, групп, экипажей), спортивных команд; при проведении спортивных соревнований по системе с выбыванием после первого поражения – менее 8, но не менее 6 участников (спортсменов, пар, групп, экипажей), спортивных команд, норматив оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса назначается в размере 30% от размера, предусмотренного за данный результат. При меньшем количестве участников (спортсменов, пар, групп, экипажей), спортивных команд в виде программы норматив оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса не назначается.

Размер стимулирующей выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по основной занимаемой должности, основному месту работы по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует со дня показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленного размера стимулирующей выплаты за подготовку спортсмена высокого класса спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты за подготовку спортсмена высокого класса соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Основаниями для отказа в назначении и выплате стимулирующей выплаты за подготовку спортсмена высокого класса, указанной в подпункте 4.2.1 пункта 4.2 настоящего Положения, являются:

предоставление работникам недостоверных сведений о достигнутых спортивных достижениях спортсмена, спортсмена-инвалида на спортивных соревнованиях, указанных в таблице 11 настоящего Положения;

спортивная дисквалификация спортсмена;

отсутствие спортсмена, спортсмена-инвалида в списках, зачисленных на физкультурно-оздоровительный этап или этап спортивной подготовки в учреждении;

не своевременное предоставление пакета документов на тарификационную комиссию (более 12 месяцев с момента окончания спортивного соревнования, за который предусмотрена стимулирующая выплата за подготовку спортсмена высокого класса).

В случае если документы представлены позднее, через три месяца после окончания спортивного соревнования, за который предусмотрена стимулирующая выплата за подготовку спортсмена высокого класса, то фактическое начисление тренеру за показанный результат спортсмена высокого класса осуществляется с даты издания локального акта учреждения на срок, не превышающий, даты окончания одного календарного года с момента окончания спортивного соревнования, за который предусмотрена выплата стимулирующей выплаты за подготовку спортсмена высокого класса.

4.2.2. Выплата за интенсивность устанавливается работникам (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения) за:

выполнение особо важных и срочных работ;

интенсивность и напряженность работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных, муниципальных программ, иных проектов, реализуемых учреждением;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (тренировочные мероприятия, летняя оздоровительная кампания, соревновательные мероприятия и т.д.);

разработку, реализацию авторских программ спортивной направленности;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

комплексность и сложность работ;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Выплата за интенсивность является разовой, не носит систематического характера, конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах к должностному окладу, но не более 100% от должностного оклада или в абсолютном размере.

4.2.3.Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения на основании правового (локального) акта работодателя может быть выплачена единовременная денежная премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

Денежная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за счет средств фонда оплаты труда учреждения в размере не более одного месячного фонда оплаты труда работника.

К условиям выплаты единовременной денежной премии за выполнение особо важных и сложных заданий относятся:

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

участие в течение определенного периода в выполнении важных работ, мероприятий, не определенных трудовым договором;

интенсивность и напряженность работы;

выполнение особо важных и срочных работ;

непосредственное участие в реализации муниципальных программ;

иные условия, предусмотренные локальным нормативным актом учреждения, с учетом специфики деятельности учреждения.

4.2.4.Руководителю учреждения устанавливается надбавка за комплексность и сложность управления.

Размер ежемесячной надбавки за комплексность и сложность управления устанавливается в пределах от 5 до 50% от должностного оклада.

Критериями определения размера ежемесячной надбавки за комплексность и сложность управления являются:

уровень сложности, объема, качества и своевременности выполняемой работы;

работа по нескольким направлениям, совмещение одновременно ряда функций.

4.2.5.Ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу (для руководителя учреждения)

Руководителю учреждения устанавливается ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу.

Размер ежемесячной персональной надбавки устанавливается в пределах от 10 до 50% от должностного оклада.

Критериями определения размера ежемесячной персональной надбавки руководителю учреждения являются:

интенсивность труда;

профессионализм и инициативность;

значимость участка деятельности;

характер и важность решаемых вопросов;

новизна и эффективность предложенных решений.

4.2.6.Размеры выплаты за выслугу лет в процентах от должностного оклада приведены в таблице 12.

Таблица 12

Показатель	Размер выплаты за выслугу лет в процентах к должностному окладу
1	2
Стаж работы от 1 до 5 лет	10
Стаж работы от 5 до 10 лет	15
Стаж работы от 10 до 15 лет	20
Стаж работы свыше 15 лет	30

В стаж работы, дающий право на выплату за выслугу лет, включаются:

для работников, занимающих должности в области физической культуры и спорта, – периоды работы в физкультурно-спортивных организациях, в том числе: время срочной военной службы в Российской и Советской армиях, время обучения в учебных заведениях;

для работников, занимающих иные должности, и руководителю – в стаж работы для исчисления ежемесячной надбавки к должностному окладу включаются периоды службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, периоды работы в федеральных органах государственной власти, органах власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, а также в государственных, муниципальных предприятиях и учреждениях города, относящихся к отрасли, соответствующей профилю учреждения, а также периоды работы (службы) в иных отраслях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности. Иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, в порядке исключения могут включаться в стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за стаж работы, на основании решения комиссии учреждения по установлению трудового стажа.

4.2.7. Премии по итогам работы за месяц (далее – ежемесячная премия) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда за отчетный период.

Руководителю учреждения ежемесячная премия устанавливается в размере до 50% от должностного оклада.

Критериями оценки работы руководителя учреждения являются:

обеспечение деятельности учреждения и реализация мероприятий муниципальных программ;

соблюдение учреждением финансовой дисциплины (в том числе соблюдение финансовых нормативов бюджетных средств, своевременность уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации);



целевое и эффективное использование доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности;

своевременное предоставление месячной, квартальной, годовой отчетности, а также запрашиваемой учредителем информации;

выполнение учреждением дополнительных к плановой деятельности видов работ (функций) по поручению учредителя;

отсутствие просроченной и необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности;

выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) с учетом показателей, характеризующих объем (состав) и качество оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

Ежемесячная премия руководителю не выплачивается или выплачивается в меньшем размере в случае допущения нарушений и упущений, указанных в приложении к настоящему Положению.

Работникам учреждения ежемесячная премия устанавливается в процентном отношении, но не более 50% от должностного оклада.

Критериями оценки работы работников учреждения являются:

качественное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей в соответствующем периоде, направленных на обеспечение деятельности учреждения;

выполнение учреждением дополнительных к плановой деятельности видов работ (функций) по поручению учредителя;

качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных уставом учреждения, Положением об отделе, должностными инструкциями, качественная подготовка и оформление отчетных, финансовых и иных документов;

качественное, своевременное выполнение планов работы, распоряжений и поручений руководителя учреждения, непосредственного руководителя по вопросам, входящим в компетенцию работника;

проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов;

соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой и деловой обстановки в коллективе.

Ежемесячная премия работникам не выплачивается или выплачивается в меньшем размере в случае допущения работником учреждения нарушений и упущений, указанных в приложении к настоящему Положению.

Ежемесячное премирование выплачивается одновременно с заработной платой за фактически отработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

#### 4.2.8. Премии по результатам работы за квартал, год

Работникам учреждения могут быть выплачены премии по результатам работы за квартал, год. Конкретный размер премии по результатам работы за квартал, год определяется правовым (локальным) актом работодателя.

Конкретный размер премии по результатам работы за квартал, год устанавливается:

руководителю учреждения правовым актом работодателя;

работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) локальным актом работодателя по согласованию с Управлением физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска.

Премия по итогам работы за квартал, год может быть выплачена за:  
добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей, подтвержденное отсутствием дисциплинарных взысканий;  
достижение значимых результатов при выполнении должностных обязанностей;

соблюдение установленных сроков выполнения поручений, своевременность представления необходимой информации;

выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей или обязанностей временно отсутствующего работника.

Работникам учреждения, с которыми трудовой договор расторгнут или прекращен в течение квартала, года, выплата премии по итогам работы за квартал, год производится за фактически отработанное время.

Работникам учреждения, с которыми трудовой договор в течение квартала, года расторгнут или прекращен по инициативе работодателя за совершение виновных действий, премия по итогам работы за квартал, год не выплачивается.

Работники учреждения, уволившиеся в текущем квартале, году, за который производится выплата премии, представляют в бухгалтерию учреждения заявления о перечислении премии по итогам работы за квартал, год с указанием банковских реквизитов.

Размер премии по итогам работы за квартал, год может быть уменьшен за допущение нарушений и упущений, указанных в приложении к настоящему Положению. Снижение размера премии производится в тот расчетный период, в котором работодателю стало известно о допущении нарушения.

Выплата премии за квартал осуществляется руководителю и работникам учреждения в размере не более одного месячного фонда оплаты труда.

Размер премии по итогам работы за год для работников учреждения определяется правовым (локальным) актом работодателя, но не более трех фондов оплаты труда.

Премия по итогам работы за год работникам выплачивается по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

Премия по итогам работы за год руководителю и работникам учреждения исчисляется, как сумма средств месячного фонда оплаты труда из расчета за календарный год, премий за квартал, деленных на 12 и умноженных на количество фондов оплаты труда, определенных правовым (локальным) актом работодателя.

## 5. Особенности порядка и условий оплаты труда тренера

5.1. Оплата труда тренера производится по нормативам оплаты труда (далее – НОТ) за одного занимающегося на этапах многолетней подготовки спортсменов (таблицы 13-16), исходя из установленного размера должностного оклада.

5.2. Наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки определяется с учетом федеральных стандартов спортивной подготовки, утвержденных Министерством спорта Российской Федерации, и в соответствии с программой по видам спорта разработанной непосредственно тренером по виду спорта учреждения.

При отсутствии в федеральных стандартах спортивной подготовки нормативов по наполняемости групп и объему тренировочной нагрузки, применяются параметры, приведенные в таблице 13.

Таблица 13

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период спортивной подготовки (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (астрономических часов за неделю)
1	2	3	4	5	6
1.	Спортивно-оздоровительный	Весь период	15	30	6
2.	Начальной подготовки	1 год	10	30	6
		2 год	Устанавливается по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, принимаемых комиссией учреждения по виду спорта, на основании протоколов контрольно-	24	9
		3 год		24	9
3.	Тренировочный	1 год		20	12
		2 год		20	14
		3 год		16	16
		4 год		16	18
		5 год		16	20
4.	Совершенствование спортивного мастерства	1 год		14	24
		2 год		12	28
5.	Высшего спортивного	Весь период		8	32

	мастерства		переводных нормативов		
--	------------	--	-----------------------	--	--

При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности должны выполняться следующие требования:

для командных игровых видов спорта количественный состав не должен превышать двух игровых составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях.

5.3. Коэффициенты стимулирующие и компенсационные выплаты применяются к должностному окладу, рассчитанному с учетом нормативов оплаты труда тренеров за подготовку одного занимающегося на этапах многолетней подготовки спортсменов.

5.4. Размеры нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося на этапах многолетней подготовки спортсменов приведены в таблице 14.

Таблица 14

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период (лет)	Размер норматива оплаты, в процентах к должностному окладу группы видов спорта	
			I	II
			4	5
1	2	3	4	5
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,5	2,2
2.	Начальной подготовки	1 год	4,0	3,0
		2 год	6,0	5,0
		3 год	6,0	5,0
3.	Тренировочный	1 год	9,0	8,0
		2 год	9,0	8,0
		3 год	11,0	10,0
		4 год	12,0	11,0
		5 год	13,0	12,0
4.	Совершенствование спортивного мастерства	1 год	18,0	15
		2 год	24	18
5.	Высшего спортивного мастерства	весь период	30	24

К первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта.

Ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Нормативы наполняемости спортивных групп и максимального объема тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту приведены в таблице 15.

Таблица 15

Этап многолетней подготовки спортсменов	Период	Оптимальная наполняемость групп, человек				Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю), в т.ч. по индивидуальным планам
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт ментальных инвалидов	
Спортивно-оздоровительный	весь период	5	12	5	10	6
Начальная подготовка	первый год	5	12	5	10	6
	второй год и последующие	5	10	4	9	9
Тренировочный	первый год	4	9	3	8	12
	второй и третий год	3	8	3	6	18
	четвертый год и последующие	3	6	2	5	20
Совершенствование спортивного мастерства	1 год	3	3	2	4	22
	2 год	3	3	2	4	24
Высшего спортивного мастерства	весь период	2	2	2	2	30

Размеры нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту приведены в таблице 16.

Таблица 16

Этап многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в процентах от должностного оклада тренера за подготовку одного занимающегося			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	спорт ментальных инвалидов
Спортивно-оздоровительный	весь период	3,1	1,3	3,1	1,6
Начальной подготовки	до года	3,1	1,3	3,1	1,6
	свыше года	4,7	2,4	5,9	2,6
Тренировочный	до года	7,8	3,5	10,4	4
	второй	15,7	5,9	15,7	7,8

	и третий				
	свыше 3 лет	17,4	8,7	25,9	10,4

## 6.Иные надбавки и выплаты

6.1.Руководителю и работникам учреждения производятся иные надбавки и выплаты:

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата к отпуску);

материальная помощь;

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременное премирование к юбилейным датам;

надбавка водителям за классность;

надбавка за почетные звания, государственные награды.

6.2.Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

6.2.1.Работникам учреждения при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата к отпуску.

Работники, вновь принятые на работу в календарном году и отработавшие шесть и более месяцев в учреждении, имеют право на единовременную выплату к отпуску.

Единовременная выплата к отпуску выплачивается по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата к отпуску осуществляется на основании правового (локального) акта работодателя, изданного на основании письменного заявления работника, о предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска и единовременной выплаты.

В случае разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части в течение календарного года, единовременная выплата к отпуску выплачивается при предоставлении любой из указанных частей отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

6.2.2.При наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников учреждения в порядке и на условиях, установленных правовым актом работодателя, единовременная выплата к отпуску выплачивается в размере до двух фондов оплаты труда.

6.2.3.Единовременная выплата к отпуску работникам учреждения исчисляется как размер месячного фонда оплаты труда, премирование по итогам работы за квартал, год, фактически начисленные за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск, деленных на 12 и умноженных на количество фондов оплаты труда.

6.2.4.Единовременная выплата к отпуску не зависит от итогов оценки труда работника.

6.2.5.Единовременная выплата к отпуску не выплачивается: работнику, принятому на работу по совместительству; работникам, принятым из другого муниципального учреждения города Ханты-Мансийска, которые получили в текущем календарном году единовременную выплату к отпуску на предыдущем месте работы, с подтверждением факта выплаты соответствующей справкой.

6.3.Материальная помощь выплачивается в размере одного месячного фонда оплаты труда на дату события по его письменному заявлению с приложением подтверждающих документов, на основании правового (локального) акта работодателя в следующих случаях:

вступления работника учреждения в брак впервые; рождения ребенка у работника учреждения; утраты личного имущества работника учреждения, находящегося на территории города Ханты-Мансийска, в результате пожара, стихийного бедствия;

смерти работника учреждения или его близких родственников (супруг (супруга), дети, родители).

В случае смерти работника учреждения единовременная выплата на погребение выплачивается одному из близких родственников умершего.

Близкими родственниками признаются дети, супруга (супруг), родители, родные братья и сестры.

6.4.Единовременная выплата молодым специалистам

Молодым специалистом считается выпускник учреждения профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), впервые вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию после окончания учебного заведения – в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение двух месяцев после поступления на работу.

Порядок и условия выплаты единовременной выплаты молодым специалистам определяются локальным нормативным актом учреждения.

Выплаты молодым специалистам производятся за счет средств, предусмотренных в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

6.5.Единовременная выплата по случаю юбилейных дат руководителя и работников учреждения (50, 55, 60, 65, 70 лет)

Руководителю и работникам учреждения премия по случаю

юбилейных дат работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) выплачивается в размере не более одного месячного фонда оплаты труда на дату события на основании правового (локального) акта работодателя, при наличии обоснованной экономии субсидии либо за счет средств от иной приносящей доход деятельности по согласованию с учредителем.

6.6. Водителям учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами устанавливается ежемесячная надбавка за классность к должностному окладу:

имеющих 2 класс – 10%;

имеющих 1 класс – 25%.

При работе на нескольких видах транспортных средств, при условии выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля и при наличии установленного 1 класса – 30%.

6.7. Надбавка за почетные звания, государственные награды устанавливается работникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями в процентах к должностному окладу.

При наличии нескольких званий и наград надбавка устанавливается по наивысшему званию или награде.

Размеры надбавки за почетные звания, государственные награды приведены в таблице 17.

Таблица 17

Наименование	Размер надбавки в процентах к должностному окладу
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»	60%
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	40%
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»	20%
Награды, почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	10%



6.8. Выплаты, установленные настоящим разделом производятся на основании правового (локального) акта работодателя в пределах объема субсидии, направленной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, связанного с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

## 7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения планируется на календарный год расчетным путем на основании утвержденной штатной численности и настоящего Положения.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения на очередной календарный год определяется суммированием должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных надбавок и выплат, коэффициентов, предусмотренных настоящим Положением, из расчета 13,5 месячных фондов оплаты труда (в том числе единовременная выплата к отпуску). Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.3. Управление физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска на основании настоящего Положения согласовывает структуру и предельную штатную численность учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания муниципальных услуг.

Учреждение с целью согласования структуры и предельной штатной численности учреждения направляет в Управление физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска предложения об изменении структуры, предельной штатной численности учреждения, в случаях:

наделения учреждения дополнительными функциями и полномочиями;

реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), изменения типа учреждения;

иных случаях, не противоречащих требованиям настоящего Положения и принципам построения систем оплаты труда.

7.4. Изменение фонда оплаты труда в течение календарного года производится в следующих случаях:

проведение индексации должностных окладов;

перевод на новые системы оплаты труда;

увеличение (уменьшения) штатной численности;

изменение размера минимального уровня заработной платы.

Приложение  
к Положению о размерах  
и условиях оплаты труда  
и иных выплат работникам  
муниципальных бюджетных  
учреждений «Спортивный комплекс  
«Дружба» и «Спортивная школа  
олимпийского резерва»

№ п/п	Нарушения и упущения	Процент снижения (за каждый случай нарушения и упущения в процентах от максимального размера ежемесячного премирования)
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией работника	до 100%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 100%
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 100%
4.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан, нарушение сроков рассмотрения	до 100%
5.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 100%
6.	Невыполнение поручения вышестоящего руководства	до 100%
7.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб или работников	до 50%
8.	Отсутствие проведения, несвоевременное или некачественное проведение инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности	до 100%
9.	Нарушение в учете материальных ценностей, допущение недостач, хищений, порчи имущества	до 100%
10.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	до 100%
11.	Невыполнение муниципального задания в части показателей, характеризующих качество, объем (состав) оказания муниципальных услуг (выполнения работ)	до 100%



Приложение 2  
к постановлению Главы  
города Ханты-Мансийска  
от 08.06.2020 №35

Положение  
о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работникам  
муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»  
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работникам муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр» (далее – учреждение) разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, органов местного самоуправления города Ханты-Мансийска.

Термины и понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значении Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Требования к квалификации и знаниям устанавливаются работникам по должностям, непосредственно оказывающим муниципальные услуги (выполняющим работы) в сфере молодежной политики, – на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников учреждений органов по делам молодежи, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.11.2008 №678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи»; по должностям других специалистов – на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37.

1.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии, направленной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, связанного с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается соглашением, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, нормативными правовыми актами города Ханты-Мансийска, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

должностного оклада;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных надбавок и выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

1.6. Размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера, рассчитанного в соответствии с действующим законодательством (далее – минимальный уровень заработной платы).

В случае если заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального уровня заработной платы, локальным нормативным актом учреждения предусматривается соответствующая доплата.

1.7. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения размещается на Официальном информационном портале органов местного самоуправления города Ханты-Мансийска в сети Интернет в соответствии со статьей 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливаются в кратности от 1 до 5.

## 2. Должностной оклад

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующем размере (таблица 1):

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по работе с молодежью	5397
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер	5165
2.2.	2 квалификационный уровень	бухгалтер II категории	5424
2.3.	3 квалификационный уровень	бухгалтер I категории	5694
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	6255

Оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в следующих размерах (таблица 2):

Таблица 2

Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
2	3
Специалист по охране труда	5397

Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера установлены в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
1.	Директор	12340
2.	Заместитель директора	9872
3.	Главный бухгалтер	8638

### 3. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010 №982 «Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания» на основании правового (локального) акта работодателя.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации на основании правового акта работодателя.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру за работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в ночное время из расчета 35% должностного оклада за час работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов. Конкретный размер доплаты за ночное время работникам устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется в соответствии со статьями 153, 290 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.4. Работникам учреждения, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью от 3 до 8 календарных дней, которые суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается локальным нормативным актом учреждения (в отношении

руководителя учреждения – работодателем) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Выплаты, указанные в данном разделе, осуществляются в пределах средств субсидии, направленной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, связанного с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), в рамках средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

#### 4. Стимулирующие выплаты

4.1. Стимулирующие выплаты производятся в пределах средств субсидии, направленной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, связанного с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), в рамках средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения и средств, полученных от приносящей доход деятельности. Стимулирующие выплаты производятся на основании правового (локального) акта работодателя.

4.2. Стимулирующие выплаты предназначены для усиления заинтересованности работников учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей и в целях поощрения за выполненную надлежащим образом работу.

К стимулирующим выплатам относятся:

ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу;

надбавка за комплексность и сложность управления (для руководителя учреждения);

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячное премирование по итогам работы;

премия по итогам работы за квартал, год;

премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

4.3. Ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу

4.3.1. Руководителю учреждения устанавливается ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу.

Размер ежемесячной персональной надбавки устанавливается в пределах от 10 до 50% от должностного оклада.

Критериями установления размера ежемесячной персональной надбавки руководителю учреждения являются:

интенсивность труда;

профессионализм и инициативность;

значимость участка деятельности;

характер и важность решаемых вопросов;

новизна и эффективность предложенных решений.

4.3.2. Ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу (для работников, за исключением руководителя).

Размер ежемесячной персональной надбавки к должностному окладу работников устанавливаются не более 40%.

Критериями установления работнику ежемесячной персональной надбавки к должностному окладу являются:

высокая профессиональная квалификация;

интенсивность, напряженность труда;

выполнение задач с высокой степенью самостоятельности и ответственности;

персональный вклад работника в общие результаты деятельности.

4.4. Руководителю учреждения устанавливается надбавка за комплексность и сложность управления.

Размер ежемесячной надбавки за комплексность и сложность управления устанавливается в пределах от 5 до 50% от должностного оклада.

Критериями определения размера ежемесячной надбавки за комплексность и сложность управления являются:

уровень сложности, объема, качества и своевременности выполняемой работы;

работа по нескольким направлениям, совмещения одновременно ряда функций.

4.5. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителю и работникам учреждения в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Показатель	Размер выплаты за выслугу лет в процентах к должностному окладу
1	2
Стаж работы от 1 до 3 лет	10
Стаж работы от 3 до 5 лет	15
Стаж работы от 5 до 10 лет	20
Стаж работы от 10 до 15 лет	25
Стаж работы свыше 15 лет	30

В стаж работы для исчисления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет включаются периоды работы в федеральных органах государственной власти, органах власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, а также в государственных, муниципальных предприятиях и учреждениях города.

На основании решения работодателя в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.



4.6.Ежемесячное премирование по итогам работы (далее – ежемесячное премирование)

4.6.1.Ежемесячное премирование работникам устанавливается в размере до 100% от должностного оклада с надбавками и выплатами.

Критериями оценки работы руководителя учреждения являются:

обеспечение деятельности учреждения и реализация мероприятий муниципальных программ;

соблюдение учреждением финансовой дисциплины (в том числе соблюдение финансовых нормативов бюджетных средств, своевременность уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации);

целевое и эффективное использование субсидий, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности;

своевременное предоставление месячной, квартальной, годовой отчетности;

выполнение учреждением дополнительных к плановой деятельности видов работ (функций) по поручению учредителя;

отсутствие просроченной и необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности;

выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) с учетом показателей, характеризующих объем (состав) и качество оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

Ежемесячное премирование осуществляется на основании правового акта работодателя, издаваемого до 01 числа месяца, следующего за месяцем, по итогам работы за который осуществляется премирование.

Критериями оценки работы работников учреждения являются:

качественное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей в соответствующем периоде, направленных на обеспечение деятельности учреждения;

выполнение учреждением дополнительных к плановой деятельности видов работ (функций) по поручению учредителя;

качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных уставом учреждения, Положением об отделе, должностными инструкциями, качественная подготовка и оформление отчетных, финансовых и иных документов;

качественное, своевременное выполнение планов работы, распоряжений и поручений руководителя учреждения, непосредственного руководителя по вопросам, входящим в компетенцию работника;

проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов;

соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой и деловой обстановки в коллективе.

4.6.2. Ежемесячное премирование выплачивается одновременно с заработной платой за фактически отработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Фактически отработанное время для расчета размера ежемесячного премирования определяется согласно табелю учета рабочего времени.

4.6.3. Ежемесячное премирование не выплачивается или выплачивается в меньшем размере в случае допущения работником учреждения нарушений и упущений, указанных в приложении к настоящему Положению.

4.6.4. Решение о невыплате (выплате в меньшем размере) премии принимается в тот расчетный период, в котором руководителю стало известно о допущении работником учреждения нарушений и упущений, указанных в приложении к настоящему Положению, и оформляется правовым (локальным) актом руководителя.

4.6.5. В отношении руководителя учреждения решение о невыплате (выплате в меньшем размере) ежемесячной премии принимается работодателем с обязательным указанием причин невыплаты (выплаты в меньшем размере), указанных в приложении к настоящему Положению, и оформляется правовым (локальным) актом работодателя.

4.7. Премирование по результатам работы за квартал, год

4.7.1. Работникам может быть выплачена премия по результатам работы за квартал.

Премия по итогам работы за квартал выплачивается на основании правового (локального) акта работодателя с обязательным указанием причин снижения размера премии не позднее квартала, следующего за отчетным.

Премия по итогам работы за 4 квартал текущего года выплачивается на основании правового акта работодателя не позднее первого квартала года, следующего за отчетным кварталом.

Конкретный размер премии по итогам работы за квартал:

руководителю учреждения устанавливается правовым актом работодателя;

работникам учреждения устанавливается на основании локального акта работодателя по согласованию с Управлением физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска.

В фактически отработанное время включается время работы по табелю учета рабочего времени, когда за работником сохранялось место работы, за исключением случаев временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком.

Премия по итогам работы за квартал может быть выплачена за:

добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей, подтвержденное отсутствием дисциплинарных взысканий;

достижение значимых результатов при выполнении должностных обязанностей;

соблюдение установленных сроков выполнения поручений, своевременность представления необходимой информации;

выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей или обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер премии по итогам работы за квартал может быть уменьшен за допущение нарушений и упущений, указанных в приложении к настоящему Положению.

4.7.2. Премирование по итогам работы за год выплачивается не позднее первого квартала года, следующего за отчетным годом, руководителю учреждения в размере не более трех месячных фондов оплаты труда, работникам – в размере не более одного фонда оплаты труда.

Конкретный размер премии по результатам работы за год:

руководителю учреждения устанавливается правовым актом работодателя;

работникам учреждения устанавливается на основании локального акта руководителя учреждения по согласованию с Управлением физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска.

Премия по результатам работы за год выплачивается в пределах средств субсидии направленной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, связанного с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), в рамках средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премия по результатам работы за год выплачивается за фактически отработанное в календарном году время.

В фактически отработанное время включается время работы по табелю учета рабочего времени, когда за работником сохранялось место работы, за исключением случаев временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком.

Работникам учреждения, с которыми трудовой договор расторгнут или прекращен в течение календарного года, выплата премии по результатам работы за год производится за фактически отработанное время, за исключением случаев, временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком.

4.7.3. Работникам учреждения, с которыми трудовой договор в течение календарного года расторгнут или прекращен по инициативе работодателя за совершение виновных действий, премия по результатам работы за квартал, год не выплачивается.

4.7.4. Работники учреждения, уволившиеся в текущем году до 31 декабря года, за который производится выплата премии

по результатам работы за год, представляют в бухгалтерию учреждения заявления о перечислении премии по результатам работы за год с указанием банковских реквизитов.

4.7.5. Решение о размере выплаты премии принимается работодателем и оформляется правовым (локальным) актом с обязательным указанием причин снижения размера премии.

Размер премии может быть уменьшен за допущение нарушений и упущений, указанных в приложении к настоящему Положению.

4.8. Работникам учреждения на основании правового (локального) акта работодателя может быть выплачена премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

Денежная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за счет средств фонда оплаты труда учреждения по согласованию с Управлением физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска в размере не более одного месячного фонда оплаты труда работника.

При установлении размера премии за выполнение особо важных и сложных заданий учитывается:

успешное выполнение особо важных и сложных заданий;

выполнение непредвиденных работ, оперативность в исполнении поручений;

степень сложности выполняемого задания, эффективность полученных результатов, личный вклад работника и проявление инициативы при выполнении заданий.

## 5. Иные выплаты

5.1. В целях устойчивости работы учреждения, повышения уровня социальной защищенности работников учреждения устанавливаются иные выплаты, не относящиеся к фонду оплаты труда и осуществляемые в пределах объема средств субсидии направленной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, связанного с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), в рамках средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

К иным выплатам относятся:

материальная помощь;

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата по случаю персональных юбилейных дат работников (50, 55, 60, 65, 70 лет);

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное пособие в связи с выходом на пенсию (для руководителя).

5.1.1. Материальная помощь в случаях:

вступления в брак впервые – в размере одного месячного фонда оплаты труда;

рождения ребенка – в размере одного месячного фонда оплаты труда;

в случае утраты личного имущества, находящегося на территории города Ханты-Мансийска, в результате пожара, стихийного бедствия – в размере 25 000 рублей, один раз в календарном году;

в случае смерти работника или его близких родственников.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается одному из близких родственников умершего работника в размере одного месячного фонда оплаты труда. Близкими родственниками настоящим Положением признаются дети, супруга (супруг), родители.

Основанием для выплаты материальной помощи является правовой (локальный) акт работодателя, изданный на основании письменного заявления работника или его близкого родственника, с приложением подтверждающих документов.

5.1.2.Единовременная выплата молодым специалистам устанавливается в размере двух должностных окладов по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Молодым специалистом признается выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

5.1.3.Единовременная выплата в связи с достижением руководителем или работником учреждения возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.1.4.Работникам учреждения при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата к отпуску на профилактику заболеваний.

Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере до двух месячных фондов оплаты труда, работникам в размере 10 000,0 рублей.

Выплата производится при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится по заявлению работника, при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Основанием для единовременной выплаты к отпуску является правовой (локальный) акт работодателя о предоставлении отпуска работнику.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до шести месяцев);

работнику, принятому из другого муниципального учреждения города Ханты-Мансийска, который получил в текущем календарном году единовременную выплату к отпуску на предыдущем месте работы, с подтверждением факта выплаты соответствующей справкой.

#### 5.1.5. Единовременное пособие в связи с выходом на пенсию

Руководителю учреждения в случае увольнения в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в зависимости от стажа работы в должности руководителя данного учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер единовременного пособия (средних месячных заработных плат)
до 10 лет	1,0
от 10 до 15 лет	1,5
от 15 до 20 лет	2,0
свыше 20 лет	2,5

5.2. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда производятся выплаты, связанные с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не более трех календарных дней в случае рождения, смерти или тяжелого заболевания близких родственников работника. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется на основании правового акта работодателя по заявлению работника с приложением подтверждающих документов.

5.3. Указанные в данном разделе выплаты не учитываются при исчислении средней заработной платы.

## 6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда формируется на очередной календарный год за счет средств бюджета города Ханты-Мансийска в пределах объема субсидии, доведенной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

Размер фонда оплаты труда индексируется в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Администрацией города Ханты-Мансийска.

6.2. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием должностных окладов и компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением из расчета:

годовой фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (в том числе материальная помощь к отпуску) – 13,5 месячных фондов оплаты труда;

годовой фонд оплаты труда работников (в том числе материальная помощь к отпуску) – 12,5 месячных фондов оплаты труда;

премия по итогам работы и премия за выполнение особо важных и срочных работ – 1,5 месячный фонд оплаты труда.

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

6.3. Изменение фонда оплаты труда в течение календарного года производится в следующих случаях:

проведение индексации должностных окладов;

перевод на новые системы оплаты труда;

увеличение (уменьшения) штатной численности;

изменение размера минимального уровня заработной платы.

Приложение  
к Положению о размерах  
и условиях оплаты труда  
и иных выплат работникам  
муниципального бюджетного  
учреждения «Молодежный центр»

№ п/п	Нарушения и упущения	Процент снижения (за каждый случай нарушения и упущения в процентах от максимального размера ежемесячного премирования)
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией работника	до 100%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 100%
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 100%
4.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан, нарушение сроков рассмотрения	до 100%
5.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 100%
6.	Невыполнение поручения вышестоящего руководства	до 100%
7.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб или работников	до 50%
8.	Отсутствие проведения, несвоевременное или некачественное проведение инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности	до 100%
9.	Нарушение в учете материальных ценностей, допущение недостач, хищений, порчи имущества	до 100%
10.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	до 100%
11.	Невыполнение муниципального задания в части показателей, характеризующих качество, объем (состав) оказания муниципальных услуг (выполнения работ)	до 100%

