



**АДМИНИСТРАЦИЯ УЖУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.01.2026

г. Ужур

№ 22

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей и работников муниципальных бюджетных учреждений молодежной политики Ужурского муниципального округа

В соответствии с Решением Ужурского окружного Совета депутатов Красноярского края от 23.12.2025 № 9-82р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», руководствуясь Уставом Ужурского муниципального округа Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей и работников муниципальных бюджетных учреждений молодежной политики Ужурского муниципального округа, согласно приложению.

2. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем официального опубликования в специальном выпуске газеты «Сибирский хлебобоб» и применяется к правоотношениям, возникающим с 01 января 2026 года.

Глава округа

К.Н. Зарецкий

**Положение
об оплате труда руководителей и работников
муниципальных бюджетных учреждений молодежной политики
Ужурского муниципального округа**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей и работников муниципальных бюджетных учреждений молодежной политики Ужурского муниципального округа (далее – Положение), разработано на основании Решения Ужурского окружного Совета депутатов Красноярского края от 23.12.2025 № 9-82р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений» и применяется при определении заработной платы работников и включает в себя:

1.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.1.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления.

1.1.3. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, на основании протоколов комиссии по установлению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.6.1. Работа комиссии по установлению стимулирующих выплат регулируется отдельным Положением, утвержденным на основании Приказа руководителя учреждения.

1.7. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, могут распределяться на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда и стимулирование работников учреждения в размере до 75 %.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основании ПКГ, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1-й квалификационный уровень (специалист по работе с молодежью)	4 498,00

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с ПКГ, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1-й квалификационный уровень (подсобный рабочий, уборщик служебных помещений)	3 481,00

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
4-й квалификационный уровень	6 542,00

(водитель)	
3-й квалификационный уровень	5 431,00

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников культуры устанавливаются в соответствии с ПКГ, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень (звукооператор, специалист по внедрению информационных систем)	11 559,00

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедших в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в следующих размерах:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Методист в учреждениях молодежной политики	5 431,00

2.5. Должности работников учреждения, относящихся к сфере молодежной политики, определяются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи", другими разделами Единого квалификационного справочника, иными правовыми актами, устанавливающими квалификационные характеристики по должностям, указанным в настоящем разделе.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда осуществляются в размере

12% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Данные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения, на основании результатов специальной оценки условий труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по основной профессии (должности) устанавливается работнику соответственно при совмещении им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по основной профессии (должности).

Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При этом в любом случае, размер вышеуказанной доплаты не может превышать 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной профессии (должности).

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра; размер доплаты составляет 35 % часовой ставки (должностного оклада) за час работы работника, расчет часовой ставки (должностного оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- одна дневная ставка оклада (должностного оклада), ставка заработной платы при работе полный день сверх ставки оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх ставки оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одна дневная ставка части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы сверх ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или

нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полтора размера ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы сверх ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы – двойного размера.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКА

4.1. Настоящие виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера для работников учреждения регулируют отношения, возникающие между учреждением и его работниками в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

Действие раздела 4 настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера.

4.2. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты: за сложность, за напряженность и особый режим работы, за опыт работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работников учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

- региональная выплата, установленная постановлением Правительства Красноярского края «Об утверждении распределения и Порядка предоставления субсидий бюджетам муниципальных образований Красноярского края на частичное финансирование (возмещение) расходов на повышение размеров оплаты труда специалистов по работе с молодежью, методистов муниципальных молодежных центров»;

- выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и выплачиваются ежемесячно. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются настоящим Положением на основе методики расчета, указанной в п. 4.8. настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат по итогам работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, на основании протокола комиссии по установлению стимулирующих надбавок, с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами:

- руководителям структурных подразделений учреждения (начальникам отделов), работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения (отделах), - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений (отделов).

Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом мнения комиссии по установлению стимулирующих надбавок, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. По итогам заседания комиссии оформляется протокол с указанием размера выплат каждому работнику в баллах. Общий абсолютный размер выплат каждому работнику утверждается приказом директора.

4.3.1 Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работникам учреждения.

Работникам учреждений по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 10855 рублей.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником учреждения времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по

формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, \quad (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), \quad (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

СКВ₂₀₂₅ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ₂₀₂₆ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

4.4. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится категориям работников, занятых на ответственных участках работы, наделенных правами принимать решения в рамках своей компетенции, при соблюдении следующих критериев:

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количество баллов	Документы
Специалист по работе с молодежью			
Курирование отдельного проекта, в рамках деятельности учреждения (за	ежеквартально	10	Проект, утвержденный

каждый)			приказом
Реализация мероприятий, имеющих статус: - районных - городских - участие	ежемесячно	15 10 5	Приказ по учреждению
Привлечение сторонних экспертов к деятельности учреждения (спикеров)	ежеквартально	5	Договор о сотрудничестве
Участие специалиста в мероприятиях смежных отраслей (культура, спорт, образование и т.д.)	ежемесячно	От 1 до 5	Письменное приглашение и/или отзыв
Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	ежеквартально	10	Подтверждающий документ
Вовлечение подростков категории СОП и ТЖС в деятельность студии, клуба, актива проекта.	ежеквартально	5 за каждого	Журнал, постановление КДНиЗП или акт ТЖС
Индивидуальная работа с подростками категории СОП и ТЖС	ежеквартально	5 за каждого	Отчет по ИПР
Организация специальных мероприятий для подростков категории СОП и ТЖС	ежемесячно	5 за каждое	Отчет по мероприятию
Инициативность, творчество и их применение в практической деятельности учреждения	ежеквартально	10	Отчет зам. директора
Ответственность и самостоятельность при выполнении поставленных задач	ежеквартально	15	Отчет зам. директора
Презентация деятельности учреждения на районных, краевых мероприятиях	ежемесячно	15	Отчет зам. директора
Администрирование групп и мероприятий учреждения в социальных сетях	ежеквартально	5 за группу, 1 за мероприятие	Скриншот
Методист молодежного центра			
Курирование отдельного проекта, в рамках деятельности учреждения (за каждый)	ежеквартально	10	Проект, утвержденный приказом
Вовлечение в деятельность общественных организаций и объединений, неформальных	ежеквартально	15	Договор о сотрудничестве

молодежных объединений и сообществ			
Разработка новых программ и проектов различного уровня, связанных с деятельностью учреждения	ежеквартально	20	Программа (проект), утвержденная приказом
Подготовка специалистов или молодежных лидеров центра для участия в конференциях, семинарах, конкурсах	ежеквартально	10 за одног о	Индивидуальн ый план подготовки
Методическое сопровождение работ и услуг в рамках выполнения муниципального задания учреждения	ежеквартально	25	Отчет зам. директора
Презентация деятельности учреждения на районных, городских, краевых мероприятиях	ежемесячно	15	Отчет зам. директора
Привлечение сторонних экспертов (спикеров) к деятельности учреждения	ежеквартально	5	Договор о сотрудничеств е
Разработка индивидуальных образовательных стратегий сотрудников или учреждения	ежеквартально	20 за одног о	Образователь ная стратегия
Публикация методических разработок и статей в рамках деятельности учреждения • Издания городского уровня • Издания регионального уровня • Издания федерального уровня	ежеквартально	15 20 25	Издание, скриншот
Проведение мероприятий (семинаров, лекций, круглых столов) • Районный уровень • Городской уровень • Уровень учреждения	ежемесячно	15 10 5	Отчет о мероприятии
Индивидуальная работа с подростками категории СОП и ТЖС	ежеквартально	5 за каждо го	Отчет по ИПР или профайл подростка
Инициативность, творчество и их применение в практической деятельности учреждения	ежеквартально	10	Отчет зам. директора
Ответственность и самостоятельность при выполнении поставленных задач	ежеквартально	15	Отчет зам. директора
Администрирование групп и мероприятий учреждения в социальных сетях	ежеквартально	5 за групп у, 1 за мероп	Скриншот

		рия е	
Сотрудничество с учреждениями, предприятиями, организациями в рамках реализации молодежной политики	ежеквартально	5 за один	Договор о сотрудничестве
Технический персонал: водитель, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений			
Выполнение особо сложных и экстренных заданий	ежемесячно	10	Отчет зам.директора
Ответственность и самостоятельность при выполнении поставленных задач	ежемесячно	20	Отчет зам.директора
Звукооператор, специалист по внедрению информационных систем			
Выполнение особо сложных и экстренных заданий	ежемесячно	10	Отчет зам.директора
Ответственность и самостоятельность при выполнении поставленных задач	ежемесячно	20	Отчет зам.директора

Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится работникам ежемесячно.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся начальникам отделов, специалистам по работе с молодежью за результаты, достигнутые в проектной деятельности, и подготовку команд (участника) для участия в конкурсах и конкурсных мероприятиях регионального и всероссийского уровней. Условиями применения данного вида выплаты являются: поддержка проектов на различных конкурсах; участие молодых людей, занимающихся в учреждении, во всероссийских конкурсах и завоевание ими призовых мест.

Показатель	Критерий оценки	Количество баллов
Поддержка проектов по итогам конкурсов		
Городской	Документ, подтверждающ ий получение средств на реализацию проекта	10
Региональный		15
Всероссийский, международный		20
Получение призовых мест на соревнованиях, фестивалях, конкурсах и др.		
Районный	1	10
	2-3	5
Краевой	1	15
	2-3	10

Всероссийский	1	20
	2-3	15
Международный	1	30
	2-3	20

Размер выплаты устанавливается и действует с момента показанного зафиксированного результата в течение одного месяца на основании подтверждающих документов. Если в период действия установленной выплаты был улучшен результат, размер указанной выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

Если по истечении срока действия установленной выплаты не показан результат, указанный в таблице, выплата прекращается.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам ежемесячно.

4.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается всем категориям работников при соблюдении следующих критериев:

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количество баллов	Документы
Специалист по работе с молодежью			
Наличие информационного сопровождения при любых формах работы	ежемесячно	5	Афиши, буклеты, флаеры,

			баннеры и т.д
Получение грамот, дипломов, благодарственных писем от: - органов государственной власти РФ; - органов государственной власти Красноярского края - органов местного самоуправления	с момента получения 1 год	20	Грамоты, дипломы, благодарственное письмо
	6 месяцев	15	
	квартал	10	
Наличие постоянно действующего молодежного актива (в рамках проекта) не менее 10 человек	ежеквартальн о	10	Журнал
Качество и своевременность подготовки и оформления документации	ежеквартальн о	5	Отчет зам.директора
Дополнительный охват молодежи, занимающейся в клубах, секциях и студиях (свыше норматива)	ежемесячно	2 за одного	Журнал учета посещений
Наличие дополнительных форм работы во вне клубной/студийной деятельности специалиста (посещение культурных, образовательных, спортивных мероприятий, выходы на природу и пр.)	ежеквартальн о	5	Отчет зам.директора
За профессионализм			
Повышение квалификации в течении 2-лет Постоянное повышение индивидуального, профессионального и общекультурного уровня	Устанавливае тся сроком на один год. Оценивается по результатам работы за год. Устанавливае тся работникам, проработавши м не менее одного года.	5	Результат ежегодной аттестации
Наличие собственных форм систематической работы		10	
Методист молодежного центра			
Наличие творческого продукта в деятельности специалиста (культурные, образовательные и методические статьи, спектакли, постановки,	ежеквартальн о	10 за один	Собственно продукт

концерты, книги, диски, картины, патенты и т.д.)			
Получение грамот, дипломов, благодарственных писем от: - органов государственной власти РФ; - органов государственной власти Красноярского края - органов местного самоуправления	С момента получения 1 год 6 месяцев квартал	20 15 10	
Качество и своевременность подготовки и оформления документации	ежеквартальн о	5	Отчет зам.директора
Поиск, апробация и распространение новых методик, социальных и культурных технологий	ежеквартальн о	15	Отчет зам.директора
Организация и проведение тренингов, исследований, тестирования в студиях, клубах, активах, инициативных группах учреждения	ежеквартальн о	10	Отчет о результатах работы
Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня	ежемесячно	5	План подготовки
За профессионализм			
Наличие собственных форм систематической работы	Устанавливается сроком на один год. Оценивается по результатам работы за год. Устанавливается работникам, проработавшим не менее одного года.	5	Результат ежегодной аттестации
Владение оперативной информацией в области молодежной политики, грантовых программ		5	
Непрерывное профессиональное развитие (повышение квалификации не менее одного раза в два года)		5	
Технический персонал: водитель, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений			
Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня	ежемесячно	5 за одно	План подготовки, утвержденный приказом
Отсутствие жалоб на работника	ежемесячно	25	Отчет зам.директора

Безопасное функционирование помещений, транспорта и оборудования учреждения в соответствии с нормами	ежеквартально	15	Отсутствие предписаний и ЧС
Оперативное реагирование на заявки и запросы сотрудников и посетителей учреждения	ежемесячно	5	Отчет зам.директора

Выплата за качество выполняемых работ производится работникам ежемесячно. Выплата работникам надбавок стимулирующего характера может быть прекращена или уменьшена на основании приказа руководителя учреждения в следующих случаях:

- на период вынесенного дисциплинарного взыскания работнику;
- при существенных изменениях условий труда работника.

4.7. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); региональной выплаты, установленной постановлением Правительства Красноярского края «Об утверждении распределения и Порядка предоставления субсидий бюджетам муниципальных образований Красноярского края на частичное финансирование (возмещение) расходов на повышение размеров оплаты труда специалистов по работе с молодежью, методистов муниципальных молодежных центров»;

4.7.1. Выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается в размере 110 % оклада (должностного оклада) следующим категориям работников: методистам, специалистам по работе с молодежью.

Выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается на основании хотя бы одного из следующих критериев:

1. За работу в вечернее время, субботу/воскресенье (согласно трудовому договору) – 30%.
2. За индивидуальную работу сотрудника с молодежью – 20%.
3. За работу сотрудника с подростками в возрасте от 14 до 18 лет, в т.ч. из группы риска – 40%.
4. За вовлечение в деятельность учреждения неформальных, субкультурных молодежных течений, групп, команд – 20%.

Конкретный размер персональной выплаты устанавливает комиссия по установлению стимулирующих надбавок. Наличие у работника указанных знаний может быть подтверждено документально (сертификат, свидетельство, награда в конкурсе, диплом об окончании соответствующих курсов и т.п.). При невозможности подтвердить наличие каких-либо знаний документально, работник предоставляет резюме, где указывает наличие данных навыков или знаний, а также причину невозможности подтвердить их документально.

4.7.2. Персональная выплата за опыт работы производится при наличии ученой степени или награждении нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в следующих размерах:

- при наличии ученой степени кандидата наук - 5%;
- при наличии ученой степени доктора наук - 10%;
- за награждение нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» - 20%.

При наличии нескольких оснований для предоставления персональной надбавки за почетное звание и ученую степень размер указанной надбавки устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

4.7.3. Ежемесячная надбавка молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые контракты (договоры) с учреждением, либо продолжающим работу в муниципальном учреждении по полученной специальности, - в размере 50% оклада (должностного оклада) на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения по основному месту работы.

4.7.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера заработной платы, установленного в Красноярском крае производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

4.8. Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее – «балльные» выплаты), определяется по формуле:

$$C_i = C_{1 \text{ балла}} \times B_i \times K_i,$$

где:

C_i - общий абсолютный размер "балльных" выплат, осуществляемых i -му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость 1 балла для определения размера "балльных" выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

K_i - коэффициент, учитывающий осуществление "балльных" выплат i -му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i -м работником учреждения времени.

$C_{1 \text{ балла}}$ рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду.

Пересчет $C_{1 \text{ балла}}$ осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат

"Заработная плата" до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете $C_{1 \text{ балла}}$ - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата", до окончания финансового года.

Расчет и пересчет $C_{1 \text{ балла}}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{рук,замрук,глбух}}) / \sum_{i=1}^{n \text{ max}} B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{рук,замрук,глбух}}$

$Q_{\text{стим}}$ - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$\max$

B_i - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i -го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим Положением.

Расчет максимально возможного количества баллов i -го работника Учреждения за плановый период в части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по фактическому количеству баллов i -го работника учреждения в части указанной выплаты:

при расчете $C_{1 \text{ балла}}$ - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1 \text{ балла}}$ - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата";

n - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

$Q_{\text{стим}}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период по показателю выплат "Заработная плата", состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат

стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{штат}$ - сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{перс}$ - сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

Расчет персональных выплат за **сложность, напряженность и особый режим работы** работникам учреждений за плановый период производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете $C_{1 \text{ балла}}$ - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1 \text{ балла}}$ - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата".

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете $C_{1 \text{ балла}}$ - за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1 \text{ балла}}$ - за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата";

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

$Q_{отп}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{отп} = \frac{Q_{зп}}{N_{год} \times r} \times N_{отп},$$

где:

$N_{отп}$ - количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков, в плановом периоде;

$N_{год}$ - количество календарных дней в плановом периоде;

г - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае если расчет $Q_{\text{стим}}$ осуществляется в целях пересчета $C_{1 \text{ балла}}$, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

рук, замрук, глбух

$Q_{\text{стим}}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук, глбух}} = Q_{\text{стим}}^{\text{мах рук}} + \sum_{i=1}^s Q_{\text{истим}}^{\text{мах замрук}} + Q_{\text{стим}}^{\text{мах глбух}},$$

где:

мах рук

$Q_{\text{стим}}^{\text{мах рук}}$ - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений, деятельность которых координируется управлением молодежной политики администрации города Красноярска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

мах замрук

$Q_{\text{истим}}^{\text{мах замрук}}$ - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i -му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений, деятельность которых координируется управлением молодежной политики администрации города Красноярска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

мах глбух

$Q_{\text{стим}}^{\text{мах глбух}}$ - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения в максимальном размере в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений, деятельность которых координируется управлением молодежной политики администрации города Красноярска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

s - количество штатных единиц заместителей руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием учреждения.

Расчет максимально возможного размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за плановый период осуществляется по фактическому размеру выплаты руководителю учреждения, его заместителям:

при расчете $C_{1 \text{ балла}}$ - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете C_1 балла - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата".

4.8.1. Максимальное количество баллов по результатам оценки труда работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за месяц, не может превышать предельного установленного размера в месяц по каждой должности:

№ п/п	Наименование должности	Предельное количество баллов в месяц
1	Специалист по работе с молодежью	300
2	Методист	300
3	Водитель	100
4	Подсобный рабочий	100
5	Уборщик служебных помещений	100
6	Звукооператор	100
7	Специалист по внедрению информационных систем	100

4.9. Выплаты по итогам работы устанавливаются всем категориям работников в виде премий по итогам работы за месяц и (или) по итогам работы за год при соблюдении следующих условий:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- оперативное и качественное предоставление запрашиваемой у учреждения информации;
- отсутствие проступков и правонарушений, совершенных молодыми гражданами, учащимися, занимающимися;
- разработка инновационных форм работы с молодежью;
- подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждений сферы молодежной политики;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы.

4.9.1. Выплата по итогам работы за месяц устанавливается в размере до 150% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Размер выплат по итогам работы за год предельным размером не ограничивается.

4.9.2. Размер выплаты по итогам работы за месяц и (или) год,

осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C_{i \text{ год,мес}} = C_{1 \text{ балла год,мес}} \times B_i \text{ год,мес} \times k_j \text{ год,мес},$$

где:

год,мес

C_i - размер выплаты по итогам работы за месяц и (или) год, осуществляемой i-му работнику учреждения;

год,мес

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за месяц и (или) год;

год,мес

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы за месяц и (или) год;

K_j - коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за месяц и (или) год j-му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному j-м работником учреждения времени.

год,мес

$C_{1 \text{ балла}}$ рассчитывается по формуле:

$$C_{1 \text{ балла год,мес}} = \frac{\text{Э}}{\sum_{i=1}^m B_i \text{ год,мес} \times k_j \text{ год,мес}},$$

где:

Э - экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового месяца и (или) года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

m - численность работников учреждения, представленных комиссией по установлению стимулирующих выплат, работавших в календарном месяце и (или) году, по итогам работы в котором осуществляется выплата, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

4.9.3. Премия по итогам работы за месяц и (или) год выплачивается на основании протокола комиссии по установлению стимулирующих надбавок, утвержденной руководителем формы. Оценка деятельности работника производится с учетом мнения трех сторон:

1) оценка комиссии по установлению стимулирующих надбавок деятельности работника за установленный период;

2) оценка руководителем учреждения с учетом мнения заместителя директора, в котором работает сотрудник;

3) «внешняя оценка», по представлению куратора молодежного центра с учетом мнения партнеров. По итогам трех оценок, выводится итоговый балл, который согласно формуле и определяет размер указанных выплат.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации Ужурского района и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждением.

5.2. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 10% ниже размера должностного оклада, установленного руководителю учреждения руководителем управления культуры, спорта и молодежной политики Ужурского района.

5.3. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителей - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 180% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 120% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;

2) выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 90% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в виде премий при соблюдении следующих условий:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

- соблюдение установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

- оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации;

- разработка инновационных форм работы с молодежью;

- подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждений сферы молодежной политики;

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

5.4. Персональная выплата за опыт работы производится при наличии ученой степени или награждении нагрудным знаком "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук - 5%;

при наличии ученой степени доктора наук - 10%;

за награждение нагрудным знаком "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - 20%.

за сложность, напряженность и особый режим работы:

до 100% - руководителю учреждения;

до 80% - заместителю директора;

Указанная надбавка выплачивается ежемесячно.

Выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премий, начисляемые из средств экономии, выплачиваются по основаниям, соответствующих начислению выплат для всех сотрудников учреждения, согласно п. 4.9.1. и п. 4.9.2. настоящего Положения.

Выплата заместителям директоров по итогам работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

5.5. Выплаты по итогам работы за год устанавливаются в виде премий, максимальным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда, при соблюдении следующих условий:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий в течение года, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- разработка инновационных форм работы с молодежью;

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

Выплата заместителю директора по итогам работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Выплата единовременной материальной помощи производится в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

5.6 Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения.

Руководителю учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 10 855 рублей.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному руководителем учреждения времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, \quad (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), \quad (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

СКВ₂₀₂₅ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ₂₀₂₆ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

6. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Руководителю и работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя с учетом положений настоящего раздела.

6.5. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается по решению руководителя учреждения руководителем управления культуры, спорта и молодежной политики Ужурского района по основаниям, предусмотренным пунктом 6.2 настоящего Положения.

7. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Порядок распределения средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируется уставом учреждения и Положением о платных услугах.

7.2. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда с учетом выплат страховых взносов по обязательному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учтенных при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) учреждения.

7.3. Учреждение вправе определить виды и размеры выплат стимулирующего характера за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в пределах средств, направленных на оплату труда.

Приложение № 1 к Положению об
оплате труда руководителей и
работников муниципальных
бюджетных учреждений молодежной
политики Ужурского
муниципального округа

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО
ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

№ п/п	Должность	Должностной оклад
1	Специалист по работе с молодежью	4 498,00
2	Методист	5 431,00
3	Звукооператор	11 559,00
4	Специалист по внедрению информационных систем	11 559,00

Приложение № 2 к Положению об
оплате труда руководителей и
работников муниципальных
бюджетных учреждений молодежной
политики Ужурского
муниципального округа

ПОКАЗАТЕЛИ ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ УЖУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА К ГРУППАМ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждения			
	I	II	III	IV
Численность работников в учреждении, чел.	свыше 50	31 – 50	10 - 30	менее 10

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА,
ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО
ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

№ п/п		Количество средних окладов работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	Муниципальные бюджетные учреждения Ужурского муниципального округа, осуществляющие деятельность в области молодежной политики.	2,6-2,8	2,3-2,5	2,0-2,2	1,7-1,9