

## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МЕГИОНА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 23 ноября 2017 г. N 2349

#### ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ

##### Список изменяющих документов

(в ред. постановлений Администрации города Мегиона от 14.05.2018 N 950,  
от 15.11.2018 N 2438, от 22.02.2019 N 365, от 26.07.2019 N 1529,  
от 13.02.2020 N 263, от 20.02.2020 N 321, от 15.07.2021 N 1615,  
от 05.05.2022 N 1231, от 10.11.2022 N 2906, от 15.12.2022 N 3258,  
от 07.12.2023 N 2023, от 25.06.2024 N 1306, от 18.12.2024 N 2413,  
от 18.06.2025 N 1043)

В соответствии со [статьями 144, 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [пунктом 2 статьи 53](#) Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [пунктом 4 статьи 86](#) Бюджетного кодекса Российской Федерации:

1. Утвердить Типовое [положение](#) об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики, согласно приложению.
2. Руководителям учреждений в сфере молодежной политики утвердить положение об оплате труда работников в соответствии с настоящим постановлением в течение двух месяцев после издания настоящего постановления.
3. Перечень учреждений в сфере молодежной политики устанавливается постановлением администрации города Мегиона.
4. Управлению информационной политики администрации города опубликовать постановление в газете "Мегионские новости" и разместить на официальном сайте администрации города в сети "Интернет".
5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.
6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города по социальной политике.

Исполняющий обязанности  
главы города  
Д.М.МАМОНТОВ

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ГОРОДА МЕГИОНА**

### Список изменяющих документов

(в ред. постановлений Администрации города Мегиона от 14.05.2018 N 950,  
от 15.11.2018 N 2438, от 22.02.2019 N 365, от 26.07.2019 N 1529,  
от 13.02.2020 N 263, от 20.02.2020 N 321, от 15.07.2021 N 1615,  
от 05.05.2022 N 1231, от 10.11.2022 N 2906, от 15.12.2022 N 3258,  
от 07.12.2023 N 2023, от 25.06.2024 N 1306, от 18.12.2024 N 2413,  
от 18.06.2025 N 1043)

### **I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики (далее - Положение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, со [статьями 135, 144, 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](#) Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих", [распоряжением](#) Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы", [решением](#) Думы города Мегиона от 18.12.2013 N 385 "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в учреждениях, финансируемых из средств местного бюджета" (с изменениями и дополнениями).

1.2. Типовое Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики (далее - Учреждение).

1.3. Размер заработной платы работников Учреждений при условии полного выполнения ими нормы труда и отработке месячной нормы рабочего времени не может быть ниже величины [минимальной заработной платы](#), установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, в соответствии с трехсторонним соглашением "О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре" от 31.03.2016 с изменениями.

В случае если устанавливаемый размер заработной платы не достигает указанной в настоящем пункте [величины](#), работникам производится доплата в пределах доведенных бюджетных ассигнований на оплату труда Учреждения.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждений, осуществляется в пределах утвержденных расходов на оплату труда за счет бюджетных средств, средств внебюджетных источников и средств от иной приносящей доход деятельности.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений состоит из следующих фондов:

фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;

фонд тарифных ставок (окладов) рабочих;

фонд надбавок и доплат (выплат стимулирующего и компенсационного характера).

1.6. За счет средств бюджета в смете учреждений по основной деятельности ежегодно предусматриваются расходы на выплату материальной помощи на профилактику заболеваний до двух ФОТ от годового расчетного фонда оплаты труда и социальную выплату молодым специалистам и молодым работникам - два должностных оклада по основной занимаемой должности.

(п. 1.6 в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 25.06.2024 N 1306)

1.7. Размер фонда надбавок и доплат составляет 15 процентов от общего размера фондов должностных окладов и тарифных ставок (окладов), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

1.8. Исключен. - [Постановление](#) Администрации города Мегиона от 22.02.2019 N 365.

## **II. Основные термины и понятия**

Для целей настоящего Положения используются следующие основные термины и понятия:

система оплаты труда работников учреждений сферы молодежной политики - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

базовый оклад (базовый должностной оклад) (базовая ставка) заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад) (ставка) заработной платы работника учреждения сферы молодежной политики, осуществляющего профессиональную деятельность по должности специалиста или профессии рабочего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника учреждения сферы молодежной политики, определяющая размер повышения базового оклада;

повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения сферы молодежной политики за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка работника - фиксированный размер заработной платы работника учреждения сферы молодежной политики за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени, без учета стимулирующих и компенсационных выплат;

фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

фонд должностных окладов - сумма денежных средств, направляемых на выплату должностных окладов работников учреждения сферы молодежной политики, замещающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам "руководители", "специалисты", включающая систему базовых окладов с учетом базовых и повышающих коэффициентов;

фонд ставок рабочих - сумма денежных средств, направляемых на выплату ставок работников учреждения сферы молодежной политики, замещающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "рабочие", с учетом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника учреждения сферы молодежной политики, включающих стимулирующие надбавки и доплаты компенсирующего характера, носящих как регулярный, так и разовый характер;

выплаты компенсационного характера - 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);

выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения сферы молодежной политики к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Месячный фонд оплаты труда - размер оплаты труда работника учреждения сферы молодежной политики за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц с учетом компенсационных, стимулирующих выплат. (абзац введен постановлением Администрации города Мегиона от 15.12.2022 N 3258)

### **III. Формирование фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждений сферы молодежной политики состоит из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих, фонда надбавок и доплат и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФС} + \text{ФНД},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФНД - фонд надбавок и доплат.

3.2. Фонд надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times K,$$

где:

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФС - фонд ставок рабочих;

К - процент фонда надбавок и доплат.

3.3. Процент фонда надбавок и доплат (К) учреждений сферы молодежной политики устанавливается в размере 15% от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих.

Доля компенсационных выплат устанавливается в размере не более 6% от фонда надбавок и доплат.

3.4. Фонд оплаты труда работников учреждения сферы молодежной политики формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### **IV. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

4.1. Размер базовой единицы руководителя, специалиста, служащего Учреждения устанавливается в размере 9 236 рублей, рабочим в размере 7 188 рублей.  
(в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 18.12.2024 N 2413)

При изменении (индексации) размера базовых единиц их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.  
(п. 4.1 в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 15.07.2021 N 1615)

4.2. Размер должностного оклада работника зависит от величины базового оклада, коэффициента уровня образования и повышающих коэффициентов. Должностной оклад работника учреждения сферы молодежной политики рассчитывается путем суммирования произведения базового оклада, умноженного на коэффициент уровня образования, и произведения базового оклада, умноженного на коэффициент уровня образования, и суммы повышающих коэффициентов.  
(п. 4.2 в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 15.12.2022 N 3258)

4.3. Для каждой категории работников учреждения сферы молодежной политики формируется набор повышающих коэффициентов для расчета должностного оклада.

4.4. Должностной оклад работника категории "руководители" исчисляется по формуле:

$$\text{ДО рук} = (\text{БО} \times \text{K1}) + ((\text{БО} \times \text{K1}) \times (\text{K2} + \text{K3} + \text{K4} + \text{K5} + \text{K6})).$$

(п. 4.4 в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 15.12.2022 N 3258)

4.5. Должностной оклад работника категории "специалисты", "служащие" исчисляется по формуле:

$$\text{ДО сп} = (\text{БО} \times \text{K1}) + ((\text{БО} \times \text{K1}) \times (\text{K4} + \text{K5} + \text{K6})).$$

(п. 4.5 в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 15.12.2022 N 3258)

## V. Формирование фонда ставок рабочих

5.1. Ставки работников учреждений сферы молодежной политики, профессии "рабочие" определяются на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих в соответствии с [разделом VII](#) "Тарифные ставки (оклады) рабочих".

5.2. Размеры ставок работников, профессии "рабочие", определяются путем применения следующих повышающих коэффициентов: персонального коэффициента, коэффициента стажа работы.

5.3. Расчет ставок работников, профессии "рабочие", производится по формуле:

$$CP = BO \times TK \times K5.$$

(п. 5.3 в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 15.12.2022 N 3258)

## VI. Повышающие коэффициенты

6.1. Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются коэффициент уровня образования (базовый коэффициент) и повышающие коэффициенты.

6.2. Базовый коэффициент - коэффициент уровня образования (K1) - относительная величина, зависящая от уровня образования работника учреждения сферы молодежной политики, определяющая размер повышения базового оклада.

[Размеры](#) коэффициента уровня образования для расчета должностных окладов работников, замещающих должности категории "руководители" и "специалисты", служащие учреждений сферы молодежной политики устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению.

Для определения базового коэффициента применяется уровень профессионального образования работника с учетом квалификации, установленной (при условии ее установления) в разделе "Требования к квалификации" соответствующей должности Квалификационного [справочника](#) должностей руководителей, специалистов и других служащих.

В случае если на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии назначено лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации соответствующей должности согласно Квалификационному [справочнику](#) должностей руководителей, специалистов и других служащих, но обладающее достаточным практическим опытом и выполняющее качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, размер базового коэффициента такому лицу устанавливается в соответствии с имеющимся у такого лица уровнем образования вне зависимости от квалификации, но не выше чем установлено требованиями к квалификации соответствующей должности согласно Квалификационному [справочнику](#) должностей руководителей, специалистов и других служащих.

6.3. [Размеры](#) повышающих коэффициентов для расчета должностных окладов работников учреждений сферы молодежной политики устанавливаются в соответствии с приложением N 2 к настоящему Положению.

6.4. Для определения категорий работников применяется [классификатор](#) должностей

работников учреждений сферы молодежной политики в соответствии с приложением N 3 к настоящему Положению.

#### 6.5. Коэффициент уровня управления (K2).

Коэффициент уровня управления применяется для исчисления должностного оклада работников категории "руководители". В зависимости от должности, занимаемой в системе управления учреждений сферы молодежной политики, работнику устанавливается повышающий коэффициент уровня управления.

#### 6.6. Коэффициент масштаба управления (K3).

Коэффициент масштаба управления применяется для исчисления должностного оклада работников, замещающих должности, отнесенные к категории "руководители" учреждений сферы молодежной политики, и устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение сферы молодежной политики.

Группы по оплате труда руководителей определяются на основе объемных показателей, характеризующих масштаб и сложность руководства учреждением сферы молодежной политики. Группа оплаты труда по объемным показателям учреждению устанавливается приказом Отдела молодежной политики администрации города. (в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 15.12.2022 N 3258)

[Перечень](#) объемных показателей и порядок отнесения учреждений сферы молодежной политики к группам по оплате труда работников категории "руководители" устанавливаются в соответствии с приложением N 4 к настоящему Положению

#### 6.7. Персональный коэффициент (K4).

Персональный коэффициент к должностному окладу устанавливается работникам Учреждения, замещающим должности, относящиеся к категории "руководители", "специалисты", "служащие", "рабочие" с учетом сложности, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других фактов.

Размер персонального коэффициента устанавливается:

руководителю 1 уровня - 1,13

руководитель 2 уровня - 0,82

руководителям 3, 4 уровня - 0,65

специалистам, служащим - 0,48.

(п. 6.7 в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 15.12.2022 N 3258)

#### 6.8. Коэффициент стажа работы (K5).

В стаж работы, дающий право на применение коэффициента стажа работы работникам учреждений сферы молодежной политики (далее - стаж работы), засчитывается время работы в образовательных, спортивных организациях, учреждениях культуры, организаций в сфере молодежной политики независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Для специалистов бухгалтерии, отдела кадров, отдела организационно-правовой работы стаж работы исчисляется по направлению деятельности.

Для категории "Рабочие" при исчислении стажа для установления коэффициента стажа работы принимается общий трудовой стаж на основании трудовой книжки.

Руководители учреждений сферы молодежной политики вправе на основании решений соответствующих комиссий по установлению стажа работы, дающего право на применение коэффициента стажа работы, включить периоды работы на отдельных должностях, относящихся к категории "руководители", "специалисты" и "рабочие" на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений сферы молодежной политики для исполнения обязанностей по занимаемой должности в соответствии с должностной инструкцией работника учреждения. Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать пяти лет.

Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка. В случае неправильной или неточной записи в трудовой книжке представляется справка с предыдущего места работы, заверенная кадровой службой органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающая наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы.

#### 6.9. Коэффициент квалификации (К6).

6.9.1. Коэффициент квалификации для работников учреждений устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за ученую степень, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

6.9.2. Коэффициент квалификации для работников учреждений устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию по научной деятельности или по преподавательской деятельности или коэффициента за квалификационную категорию прочих специалистов, коэффициента за ученую степень, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

6.9.3. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.9.4. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

## **VII. Тарифные ставки (оклады) рабочих**

7.1. Оплата труда рабочих производится на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений.

### **Тарифная сетка по оплате труда рабочих муниципальных учреждений молодежной политики**

| Разряды оплаты труда | 1    | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Тарифный коэффициент | 1,00 | 1,05 | 1,10 | 1,15 | 1,25 | 1,30 | 1,35 | 1,50 | 1,60 | 1,80 |

7.2. Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](#) работ и профессий рабочих.

7.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем суммирования к произведению базовой единицы и тарифного коэффициента произведений базовой единицы, тарифного коэффициента и коэффициента специфики работы.

7.4. Размер коэффициента специфики работы для рабочих устанавливается в размерах, соответствующих [размерам](#) коэффициента специфики работы, определенным приложением 1 к настоящему Положению, для руководителей, специалистов и служащих учреждений, с учетом Классификатора типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы.

7.5. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

### **VIII. Надбавки и доплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников**

8.1. Виды надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждений, их размеры, порядок и условия применения устанавливаются учреждением с учетом [Положения](#) о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных учреждений молодежной политики города Мегиона, по согласованию с профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах по выплатам из средств фонда надбавок и доплат.

8.2. Молодым специалистом считается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных [частью 3 статьи 6](#) Федерального закона от 30.12.2020 N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Молодым работником считается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных [частью 3 статьи 6](#)

Федерального закона от 30.12.2020 N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), имеющий трудовой стаж не более трех лет и не относящийся к категории "молодой специалист".

(п. 8.2 в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 25.06.2024 N 1306)

8.2.1. Размер социальной выплаты молодым специалистам и молодым работникам составляет два должностных оклада по основной занимаемой должности с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера и в местностях приравненных к районам Крайнего Севера.

(п. 8.2.1 в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 25.06.2024 N 1306)

8.2.2. Социальная выплата молодым специалистам и молодым работникам предоставляется один раз по основному месту работы в день выплаты первой заработной платы.

(п. 8.2.2 в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 25.06.2024 N 1306)

8.2.3. Социальная выплата молодым специалистам и молодым работникам осуществляется за счет средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год.

(п. 8.2.3 в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 25.06.2024 N 1306)

8.2.4. При оплате труда молодым специалистам и молодым работникам в течение двух лет с момента заключения трудового договора устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу (коэффициент стажа) в размере 0,1.

(п. 8.2.4 в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 25.06.2024 N 1306)

8.3. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с департаментом социальной политики, может производиться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам, а также по результатам работы за год за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников, а также за счет экономии средств директорского фонда.

## **IX. Порядок оплаты труда руководителей**

9. Оплата труда руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается распоряжением администрации города Мегион.

Оплата труда руководителей (директора, заместителя директора, главного бухгалтера) производится в установленном постановлением администрации предельном уровне соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников муниципальных учреждений молодежной политики городского округа город Мегион.

## **X. Материальная помощь**

10.1. Работникам учреждений один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику

принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается в размере двух расчетных (штатное расписание) фондов оплаты труда работника. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, установленного штатным расписанием муниципального учреждения по основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется за счет средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год.

10.2. На основании письменного заявления и при наличии подтверждающих документов работники учреждения имеют право на материальную помощь: (в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 14.05.2018 N 950)

10.2.1. поощрение за безупречный труд в учреждении при стаже работы в учреждении не менее трех лет в связи с юбилейными датами 50 (55, 60, 65, 70)-летием - в размере 10000 (десять тысяч) рублей при наличии обоснованной экономии.

10.2.2. выплату за счет средств учреждения при наличии обоснованной экономии материальной помощи в случае длительной болезни (более 3 месяцев) работника в размере 10000 (десять тысяч) рублей.

10.2.3. выплату за счет средств учреждения при наличии обоснованной экономии материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети), а также на погребение самого работника выплачивается его близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в размере 10000 (десять тысяч) рублей.

10.2.4. работодатель выплачивает работникам единовременное пособие при

увольнении в связи с уходом на пенсию по возрасту впервые при стаже работы в учреждении не менее трех лет - в размере 10000 (десять тысяч) рублей, за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений  
в сфере молодежной политики

**РАЗМЕРЫ  
КОЭФФИЦИЕНТА УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ  
ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ УЧРЕЖДЕНИЙ  
МОЛОДЕЖНОЙ  
ПОЛИТИКИ**

Список изменяющих документов  
(в ред. постановления Администрации города Мегиона от 15.11.2018 N 2438)

| N<br>п/п | Основание для повышения<br>величины базового оклада                                                                                                | Величина коэффициента уровня образования<br>для категории работников |             |          |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------|----------|
|          |                                                                                                                                                    | руководители                                                         | специалисты | служащие |
| 1        | 2                                                                                                                                                  | 3                                                                    | 4           | 5        |
| 1.       | Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "специалист", "магистр" | 1,50                                                                 | 1,50        | 1,50     |
| 2.       | Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "бакалавр"              | 1,40                                                                 | 1,40        | 1,40     |
| 3.       | Среднее профессиональное образование                                                                                                               | 1,30                                                                 | 1,30        | 1,30     |
| 4.       | Среднее общее образование                                                                                                                          | -                                                                    | 1,10        | 1,10     |

**РАЗМЕРЫ  
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ДЛЯ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ  
ОКЛАДОВ  
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Список изменяющих документов  
(в ред. постановлений Администрации города Мегиона от 15.11.2018 N 2438,  
от 15.12.2022 N 3258)

| N<br>п/п | Наименование<br>коэффициента                  | Основание для<br>повышения<br>величины базового<br>оклада                                              | Величина повышающего коэффициента для<br>категорий работников  |             |          |         |
|----------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------|----------|---------|
|          |                                               |                                                                                                        | руководители                                                   | специалисты | служащие | рабочие |
| 1        | 2                                             | 3                                                                                                      | 4                                                              | 5           | 6        | 7       |
| 1.       | К2 -<br>коэффициент<br>уровня<br>управления   | уровень 1 -<br>руководители                                                                            | 1                                                              | -           | -        | -       |
|          |                                               | уровень 2 -<br>заместители<br>руководителей,<br>главный бухгалтер                                      | 0,8                                                            | -           | -        | -       |
|          |                                               | уровень 3 -<br>руководители<br>структурных<br>подразделений                                            | 0,4                                                            | -           | -        | -       |
|          |                                               | Уровень 4 -<br>заместители<br>руководителей<br>структурных<br>подразделений                            | 0,3                                                            | -           | -        | -       |
| 2.       | К3 -<br>коэффициент<br>масштаба<br>управления | группа 1                                                                                               | 0,2                                                            | -           | -        | -       |
|          |                                               | группа 2                                                                                               | 0,1                                                            | -           | -        | -       |
| 3.       | К4 -<br>персональный<br>коэффициент           | В зависимости от<br>сложности и<br>важности<br>выполняемой ими<br>работы, степени<br>самостоятельности | 1 уровень - 1,13<br>2 уровень - 0,82<br>3, 4 уровень -<br>0,65 | 0,48        | 0,48     |         |

|                                                                               |                               |                                                                                                                                     |      |      |      |      |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
|                                                                               |                               | при выполнении поставленных задач и других факторов                                                                                 |      |      |      |      |
| (п. 3 в ред. постановления Администрации города Мегиона от 15.12.2022 N 3258) |                               |                                                                                                                                     |      |      |      |      |
| 4.                                                                            | К5 - коэффициент стажа работы | стаж работы более 20 лет                                                                                                            | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,25 |
|                                                                               |                               | стаж работы от 10 до 20 лет                                                                                                         | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
|                                                                               |                               | стаж работы от 5 до 10 лет                                                                                                          | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
|                                                                               |                               | стаж работы от 2 года до 5 лет                                                                                                      | 0,1  | 0,1  | 0,1  | 0,1  |
|                                                                               |                               | стаж работы от 0 до 2                                                                                                               | 0    | 0    | 0    | 0    |
| 5.                                                                            | К6 - коэффициент квалификации | квалификационная категория:                                                                                                         |      |      |      | -    |
|                                                                               |                               | высшая категория                                                                                                                    | 0,35 | 0,35 | 0,35 |      |
|                                                                               |                               | первая категория                                                                                                                    | 0,20 | 0,20 | 0,20 |      |
|                                                                               |                               | вторая категория                                                                                                                    | 0,10 | 0,10 | 0,10 |      |
|                                                                               |                               | ученая степень:                                                                                                                     |      |      |      | -    |
|                                                                               |                               | доктор наук                                                                                                                         | 0,40 | 0,40 | 0,40 |      |
|                                                                               |                               | кандидат наук                                                                                                                       | 0,20 | 0,20 | 0,20 |      |
|                                                                               |                               | государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе: |      |      |      | -    |
| ордена, медали, знаки                                                         | 0,40                          | 0,40                                                                                                                                | 0,40 |      |      |      |
| почетные, спортивные звания:                                                  |                               |                                                                                                                                     |      |      |      |      |
| "Народный..."                                                                 | 0,40                          | 0,40                                                                                                                                | 0,40 |      |      |      |
| "Заслуженный..."                                                              | 0,30                          | 0,30                                                                                                                                | 0,30 |      |      |      |
| "Мастер спорта..."                                                            | 0,10                          | 0,10                                                                                                                                | 0,10 |      |      |      |

|  |                                                                                                                                     |      |      |      |   |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|
|  | "Мастер спорта международного класса..."                                                                                            | 0,25 | 0,25 | 0,25 |   |
|  | "Гроссмейстер..."                                                                                                                   | 0,10 | 0,10 | 0,10 |   |
|  | "Лауреат премий Президента РФ"                                                                                                      | 0,25 | 0,25 | 0,25 |   |
|  | почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования и молодежной политики | 0,05 | 0,05 | 0,05 |   |
|  | в сфере культуры почетные звания                                                                                                    |      |      |      |   |
|  | "Лауреат международных конкурсов, выставок"                                                                                         | 0,25 | 0,25 | 0,25 |   |
|  | "Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры РФ"                                               | 0,10 | 0,10 | 0,10 |   |
|  | награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:                                                 |      |      |      | - |
|  | медали, знаки                                                                                                                       | 0,40 | 0,40 | 0,40 |   |
|  | почетные звания                                                                                                                     | 0,25 | 0,25 | 0,25 |   |
|  | почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры                                                            | 0,05 | 0,05 | 0,05 |   |

|  |                                                                                                                                                             |      |      |      |   |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|
|  | почетные грамоты<br>Думы Ханты-<br>Мансийского<br>автономного округа<br>- Югры                                                                              | 0,05 | 0,05 | 0,05 |   |
|  | благодарственные<br>письма Губернатора<br>Ханты-<br>Мансийского<br>автономного округа<br>- Югры                                                             | 0,05 | 0,05 | 0,05 |   |
|  | ведомственные<br>знаки отличия в<br>труде РФ, СССР,<br>РСФСР, в том<br>числе:                                                                               |      |      |      | - |
|  | медаль<br>К.Д.Ушинского                                                                                                                                     | 0,20 | 0,20 | 0,20 |   |
|  | нагрудные знаки                                                                                                                                             | 0,05 | 0,05 | 0,05 |   |
|  | благодарность<br>органа<br>исполнительной<br>власти РФ, СССР,<br>РСФСР,<br>осуществляющего<br>управление в сфере<br>образования и<br>молодежной<br>политики | 0,05 | 0,05 | 0,05 |   |
|  | квалификационная<br>категория:                                                                                                                              |      |      |      | - |
|  | высшая категория                                                                                                                                            | 0,35 | 0,35 | 0,35 |   |
|  | первая категория                                                                                                                                            | 0,20 | 0,20 | 0,20 |   |
|  | вторая категория                                                                                                                                            | 0,10 | 0,10 | 0,10 |   |
|  | ученая степень:                                                                                                                                             |      |      |      | - |
|  | доктор наук                                                                                                                                                 | 0,40 | 0,40 | 0,40 |   |
|  | кандидат наук                                                                                                                                               | 0,20 | 0,20 | 0,20 |   |

## КЛАССИФИКАТОР ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Список изменяющих документов  
(в ред. постановления Администрации города Мегиона от 15.11.2018 N 2438)

| N<br>п/п | Наименование групп и<br>подгрупп по<br>категориям<br>работников                                                                                                                                                                                                                                               | Наименование должности по категориям работников                                                                                                                                                                                    |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 3                                                                                                                                                                                                                                  |
| 1.       | <b>РУКОВОДИТЕЛИ</b><br>Категории руководителей и специалистов, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, осуществляющих управление учреждениями сферы молодежной политики по функциям: общее руководство, руководство структурными подразделениями и службами (бухгалтерского и кадрового учета) |                                                                                                                                                                                                                                    |
| 1.1.     | Руководитель первого уровня                                                                                                                                                                                                                                                                                   | руководитель (директор) учреждения сферы молодежной политики - расчет по норме "1 учреждение - 1 руководитель первого уровня"                                                                                                      |
| 1.2.     | Руководитель второго уровня                                                                                                                                                                                                                                                                                   | заместитель руководителя (директора) учреждения сферы молодежной политики, главный бухгалтер                                                                                                                                       |
| 1.3.     | Руководитель третьего уровня                                                                                                                                                                                                                                                                                  | руководитель структурного подразделения или службы)                                                                                                                                                                                |
| 1.4.     | Руководитель четвертого уровня                                                                                                                                                                                                                                                                                | заместитель руководителя структурного подразделения или службы                                                                                                                                                                     |
| 2.       | <b>СПЕЦИАЛИСТЫ</b><br>Группа "Специалисты"<br>Категории работников, имеющих высшее, среднее профессиональное, среднее общее образование и занимающихся непосредственно основной деятельностью учреждений сферы молодежной политики                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                    |
| 2.1.     | Специалисты                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | специалист по работе с молодежью, методист, инструктор-методист, инструктор общей физической подготовки, старший инструктор парашютной службы инструктор парашютной службы, инструктор специальной подготовки, педагог-организатор |
| 3.       | <b>СПЕЦИАЛИСТЫ</b><br>Группа "Прочие специалисты"<br>Категории работников, имеющих высшее, среднее профессиональное, среднее общее образование, относящихся по тарифно-квалификационным                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                    |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | характеристикам к категории "специалисты", осуществляющие функции по сопровождению и обслуживанию деятельности учреждений сферы молодежной политики                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                |
| 3.1. | Прочие специалисты                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по персонифицированному учету, специалист по закупкам, бухгалтер, экономист, специалист ОТ и ТБ |
| 4.   | <b>СЛУЖАЩИЕ</b><br>Группа "Служащие"<br>Категории работников, имеющих высшее, среднее профессиональное, среднее общее образование, относящихся по тарифно-квалификационным характеристикам к категории "служащие", осуществляющие функции по сопровождению и обслуживанию деятельности учреждений сферы молодежной политики |                                                                                                                                                |
| 4.1. | Служащие                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Комендант посадочной площадки, делопроизводитель                                                                                               |
| 5    | <b>РАБОЧИЕ</b><br>Категория работников, не принимающих непосредственное участие в выполнении основных функций учреждений сферы молодежной политики, но обслуживающих их                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                |

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений  
сферы молодежной политики

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ОБЪЕМНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ  
СФЕРЫ  
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
КАТЕГОРИИ "РУКОВОДИТЕЛИ"**

1. Основным критерием для определения коэффициента масштаба управления (КЗ) для руководителей учреждений сферы молодежной политики являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей.

2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением сферы молодежной политики: численность работников учреждения, охват детей, подростков и молодежи всеми формами занятости в соответствии с уставной деятельностью, сменность работы, организационная структура учреждения, функциональность деятельности, выполнение работы по реализации долгосрочных целевых программ, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно влияющие на работу по руководству учреждением.

3. По объемным показателям установлено 3 группы по оплате труда для руководителей учреждений сферы молодежной политики:

| Тип (вид) учреждения сферы молодежной политики       | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей (от суммы баллов, начисленной по объемным показателям) |           |            |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
|                                                      | I группа                                                                                                                    | II группа | III группа |
| 1                                                    | 2                                                                                                                           | 3         | 4          |
| Все типы (виды) учреждений сферы молодежной политики | свыше 1500                                                                                                                  | до 1500   | до 1000    |

4. Отнесение учреждений сферы молодежной политики к одной из трех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по основным и дополнительным объемным показателям:

| N п/п                        | Показатели                                                                                                                                                           | Условия                            | Количество баллов |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| 1                            | 2                                                                                                                                                                    | 3                                  | 4                 |
| Основные объемные показатели |                                                                                                                                                                      |                                    |                   |
| 1.                           | Количество работников в учреждении:<br>штатных работников;<br>совместителей;<br>дополнительно:<br>имеющих высшую квалификационную категорию по занимаемой должности; | за каждого работника               | 1                 |
|                              | имеющих ведомственный знак отличия в труде "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации"                                                        |                                    | 0,5               |
| 2.                           | Общее количество участников муниципальных, межмуниципальных, окружных, всероссийских и международных мероприятий                                                     | до 1000 человек;                   | 50                |
|                              |                                                                                                                                                                      | свыше 1000 человек                 | 100               |
| 3.                           | Количество направлений работы с молодежью                                                                                                                            | за каждое направление              | 15                |
| 4.                           | Наличие помещения в оперативном управлении (безвозмездном пользовании) учреждения                                                                                    | за каждые 10 кв. м                 | 5                 |
| 5.                           | Наличие филиалов учреждения или обособленных подразделений, с количеством занимающихся                                                                               | по каждому виду:<br>до 100 человек | 20                |

|                                    |                                                                                                                                                                                                           |                                              |                                  |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------|
|                                    |                                                                                                                                                                                                           | до 200 человек                               | 30                               |
| 6.                                 | Сменность работы:<br>за наличие форм работы, осуществляемых в вечерние часы (с 18.00 до 22.00);<br>за наличие форм работы, осуществляемых в воскресные и праздничные дни                                  | постоянно, при наличии приказа по учреждению | 15<br>30                         |
| 7.                                 | Наличие находящихся в эксплуатации и на балансе учреждения:<br>автотранспортных средств;<br>специализированных и учебных транспортных средств (лодки, катамараны и другие)                                | за каждую единицу                            | 5<br>2                           |
| 8.                                 | Наличие загородных палаточных лагерей, лагерей дневного пребывания (трудовых, оздоровительных, инструктивных), организуемых учреждением                                                                   | за каждый вид                                | до 30                            |
| Дополнительные объемные показатели |                                                                                                                                                                                                           |                                              |                                  |
| 9.                                 | Организация и проведение массовых мероприятий на базе учреждения:<br>международных;<br>всероссийских;<br>окружных;<br>межмуниципальных, муниципальных;<br>с детьми-инвалидами;<br>с детьми "группы риска" | за каждый вид по итогам прошедшего года      | 25<br>20<br>15<br>10<br>15<br>15 |
| 10.                                | Организация оздоровления и отдыха детей, подростков и молодежи                                                                                                                                            | за каждого ребенка                           | 0,1                              |
| 11.                                | Организация рабочих мест для участия молодежи муниципального образования в общественных работах:<br>для безработных граждан;<br>для инвалидов                                                             | за каждого работника                         | 5<br>10                          |
| 12.                                | Обеспечение временной (на срок до двух месяцев) работой молодежи и других категорий граждан                                                                                                               | за каждого работника                         | 5                                |
| 13.                                | Проведение семинаров, конференций, практикумов, тренингов на базе учреждения                                                                                                                              | за каждое мероприятие по итогам              | 20                               |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                       | прошедшего года                               |                         |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------|
| 14. | Организация деятельности по формированию молодежных трудовых отрядов, состоящих из молодежи, проживающей в муниципальном образовании город Мегион<br><br>на территории автономного округа;<br><br>на территории других субъектов Российской Федерации | за каждый молодежный трудовой отряд           | 40<br><br>70            |
| 15. | Наличие социально значимых проектов (программ):<br><br>победителей и призеров международных, всероссийских конкурсов;<br><br>победителей и призеров окружных, межрегиональных, межмуниципальных, муниципальных конкурсов;<br><br>участников конкурсов | за каждую программу по итогам прошедшего года | 20<br><br>10<br><br>1,5 |
| 16. | Осуществление текущего ремонта                                                                                                                                                                                                                        |                                               | до 30                   |
| 17. | Наличие соглашений о совместной деятельности с другими учреждениями и организациями                                                                                                                                                                   | за каждое соглашение                          | до 10                   |
| 18. | Обеспечение повышения квалификации, профессиональной переподготовки специалистов сферы молодежной политики; содействие профессиональному росту специалистов                                                                                           | за каждого работника                          | 0,5                     |
| 19. | Разработка и издание информационно-методических сборников (пособий, памяток) по всем направлениям молодежной политики                                                                                                                                 | за каждое издание                             | до 25                   |
| 20. | Количество освещения в СМИ (репортажи, статьи, и т.д.), ссылки в сети Интернет                                                                                                                                                                        | за каждую публикацию                          | 5                       |
| 21. | Проведение анкетирования и социологических исследований по актуальным проблемам молодежи                                                                                                                                                              | за каждое исследование                        | до 30                   |
| 22. | Использование инновационных методик, новых технологий, форм работы с детьми и родителями (оформленных приказом по учреждению)                                                                                                                         | за каждую форму                               | 10                      |

5. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений сферы молодежной политики устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается учреждением самостоятельно с предоставлением аргументированного письменного пояснения.

7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

8. Для определения суммы баллов за количество работников в учреждении принимается во внимание списочный состав сотрудников по состоянию на 01 января текущего года. При этом в списочном составе штатные сотрудники учреждения, имеющие и высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, и ведомственный знак отличия в труде "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", учитываются 1 раз.

Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений  
сферы молодежной политики

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ОБЪЕМНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО  
КОЭФФИЦИЕНТА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ  
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Список изменяющих документов  
(в ред. постановления Администрации города Мегиона от 15.12.2022 N 3258)

1. Основным критерием для определения персонального коэффициента (К4) для работников учреждений сферы молодежной политики являются объемные показатели.

2. Установление персонального коэффициента учреждений сферы молодежной политики производится по сумме баллов после оценки объемных показателей:

**ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПЕРВОГО И ВТОРОГО УРОВНЯ**

Объемные показатели деятельности директора учреждения

| № п/п | Объемные показатели                                                                                                                                                       | Количество баллов |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1     | Обеспечение эффективной деятельности учреждения и его структурных подразделений, организация административно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности учреждения     | 25                |
| 2     | Обеспечение целевого и эффективного использования денежных средств учреждения, а также имущества, переданного учреждению в оперативное управление в установленном порядке | 25                |
| 3     | Создание условий для качественного выполнения плановых показателей                                                                                                        | 25                |

|                                |                                                                 |     |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----|
|                                | деятельности учреждения                                         |     |
| 4                              | Внедрение новых методов и форм работы в деятельность учреждения | 25  |
| Максимальное количество баллов |                                                                 | 100 |

**Объемные показатели деятельности заместителя директора  
по организационно-методической работе**

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                                                                      | Количество баллов |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Разработка форм отчетности в соответствии с порядком, установленным нормативными правовыми актами                                        | 25                |
| 2                              | Отсутствие фактов нарушений законодательства Российской Федерации, муниципальных правовых актов, муниципальных нормативно-правовых актов | 25                |
| 3                              | Осуществление контроля за выполнением муниципального задания                                                                             | 25                |
| 4                              | Устранение недостатков в деятельности учреждения, оказывающих негативное влияние на репутацию учреждения                                 | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                                          | 100               |

**Объемные показатели деятельности главного бухгалтера**

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Количество баллов |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Отсутствие нарушений правил ведения бухгалтерского учета и (или) законодательства в отчетном периоде в установленной сфере деятельности; отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, органов внутреннего и внешнего муниципального финансового контроля, органов наделенных полномочиями по осуществлению финансового контроля | 25                |
| 2                              | Качественное, своевременное предоставление бухгалтерской (финансовой) отчетности в установленный срок                                                                                                                                                                                                                                         | 25                |
| 3                              | Эффективное использование бюджетных средств                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 25                |
| 4                              | Своевременные выплаты заработной платы, налогов, взносов в установленный срок                                                                                                                                                                                                                                                                 | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 100               |

**ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ТРЕТЬЕГО И ЧЕТВЕРТОГО УРОВНЯ**

Объемные показатели деятельности начальника отдела кадров

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                                                                                                                         | Количество баллов |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Отсутствие замечаний, нарушений по результатам внешних, внутренних проверок органов муниципального финансового контроля, надзорных органов по вопросам, находящимся в компетенции работника | 25                |
| 2                              | Отсутствие фактов нарушений законодательства Российской Федерации, муниципальных правовых актов, муниципальных нормативно-правовых актов                                                    | 25                |
| 3                              | Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения                                   | 25                |
| 4                              | Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения, подготовки документов, несвоевременного представления установленной отчетности                                                 |                   |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                                                                                             | 100               |

Объемные показатели деятельности начальника административно-хозяйственного отдела

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                                                                                                          | Количество баллов |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб                                                                                 | 25                |
| 2                              | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения | 25                |
| 3                              | Своевременное и качественное предоставление отчетности в вышестоящие органы, ведение документации                                                                            | 25                |
| 5                              | Своевременное выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта учреждения, прилегающей территории (при наличии финансирования)                                 | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                                                                              | 100               |

Объемные показатели деятельности начальника отдела по военно-патриотическому воспитанию молодежи

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                                                                     | Количество баллов |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Своевременная подготовка и качественное проведение военно-патриотических мероприятий различного уровня                                  | 25                |
| 2                              | Достижение целевых показателей в рамках выполнения муниципального задания                                                               | 25                |
| 3                              | Своевременное и качественное предоставление отчетности в вышестоящие органы, ведение документации                                       | 25                |
| 5                              | Участие отдела в городских, региональных и всероссийских проектах, конкурсах, фестивалях и грантах военно-патриотической направленности | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                                         | 100               |

Объемные показатели деятельности начальника отдела по волонтерскому (добровольческому) движению

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                                                                                | Количество баллов |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Разработка авторских методических материалов и новых форм работы для использования в деятельности по развитию добровольчества на территории города | 25                |
| 2                              | Достижение целевых показателей в рамках выполнения муниципального задания                                                                          | 25                |
| 3                              | Своевременное и качественное предоставление отчетности в вышестоящие органы, ведение документации                                                  | 25                |
| 4                              | Участие отдела в городских, региональных и всероссийских проектах, конкурсах, фестивалях и грантах добровольческой направленности                  | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                                                    | 100               |

Объемные показатели деятельности начальника службы по взаимодействию с комиссией по делам несовершеннолетних и организации деятельности лагерей и площадок

| № п/п | Объемные показатели                               | Количество баллов |
|-------|---------------------------------------------------|-------------------|
| 1     | Внедрение новых методов профилактической работы с | 25                |

|                                |                                                                                                   |     |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|                                | несовершеннолетними                                                                               |     |
| 2                              | Достижение целевых показателей в рамках выполнения муниципального задания                         | 25  |
| 3                              | Своевременное и качественное предоставление отчетности в вышестоящие органы, ведение документации | 25  |
| 4                              | Качественная организация работы лагерей и площадок в период оздоровительной кампании              | 25  |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                   | 100 |

Объемные показатели деятельности начальника отдела  
по трудоустройству молодежи

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                                                                                                       | Количество баллов |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Разработка и реализация программ в сфере благоустройства городских территорий (парковых зон, зон отдыха, памятных мест, центральных улиц города, детских площадок и т.д.) | 25                |
| 2                              | Достижение целевых показателей в рамках выполнения муниципального задания                                                                                                 | 25                |
| 3                              | Своевременное и качественное предоставление отчетности в вышестоящие органы, ведение документации                                                                         | 25                |
| 4                              | Вовлечение подростков, находящихся в СОП или ТЖС в трудовую деятельность (не менее 40 человек в год)                                                                      | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                                                                           | 100               |

Объемные показатели деятельности начальника отдела развития  
творчества

| № п/п | Объемные показатели                                                                                                                           | Количество баллов |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1     | Разработка авторских методических материалов и новых форм работы для использования в деятельности по развитию творчества на территории города | 25                |
| 2     | Достижение целевых показателей в рамках выполнения муниципального задания                                                                     | 25                |
| 3     | Своевременная сдача отчетности в отдел молодежной политики администрации города и качественное ведение документации                           | 25                |

|                                |                                                                                                     |     |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4                              | Своевременная подготовка и качественное проведение культурно-массовых мероприятий различного уровня | 25  |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                     | 100 |

### ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

#### Объемные показатели деятельности специалиста по закупкам

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                                                          | Количество баллов |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Отсутствие замечаний, нарушений по результатам внешних, внутренних проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника | 25                |
| 2                              | Своевременное и качественное проведение торгов, аукционов в сфере закупок, работ и услуг для обеспечения нужд учреждения     | 25                |
| 3                              | Своевременная сдача отчетности и качественное ведение документации                                                           | 25                |
| 4                              | Качественная обработка заявок, проверка банковских гарантий, оценка результатов и подведение итогов закупочной комиссии      | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                              | 100               |

#### Объемные показатели деятельности юрисконсульта

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                                                                           | Количество баллов |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Своевременное информирование сотрудников об изменениях в законодательстве, и внесение соответствующих изменений в муниципальные правовые акты | 25                |
| 2                              | Отсутствие замечаний, нарушений по результатам внешних, внутренних проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника                  | 25                |
| 3                              | Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности             | 25                |
| 4                              | Отсутствие нарушений муниципальных правовых актов, муниципальных нормативно-правовых актов в уставной сфере деятельности учреждения           | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                                               | 100               |

#### Объемные показатели деятельности специалиста по методике клубной работы

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                                              | Количество баллов |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Системность работы по совершенствованию программного обеспечения: ведение баз данных по программному обеспечению | 25                |
| 2                              | Качественное ведение отчетной документации по организации деятельности клубных формирований учреждения           | 25                |
| 3                              | Качественная подготовка и своевременное предоставление документации для участия в конкурсах, грантах и т.д.      | 25                |
| 4                              | Разработка авторских методических материалов для использования в работе клубных формирований                     | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                  | 100               |

Объемные показатели деятельности секретаря руководителя

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                    | Количество баллов |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Качественное и своевременное исполнение поручений руководителя                         | 25                |
| 2                              | Своевременная сдача отчетности обращения граждан в программе ССТУ                      | 25                |
| 3                              | Качественное ведение документации                                                      | 25                |
| 4                              | Организация обмена информацией между подразделениями и должностными лицами организации | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                        | 100               |

Объемные показатели деятельности экономиста

| № п/п | Объемные показатели                                                                                                                                | Количество баллов |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1     | Соблюдение сроков сдачи, достоверности ежемесячной, квартальной и годовой отчетности                                                               | 25                |
| 2     | Своевременное и качественное составление смет доходов и расходов, формирование исходных данных необходимых для формирования муниципального задания | 25                |
| 3     | Обеспечение строгого соблюдения кассовой и расчетной дисциплины                                                                                    | 25                |

|                                |                                                                                        |     |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4                              | Своевременное и качественное планирование, разработка и калькулированные платных услуг | 25  |
| Максимальное количество баллов |                                                                                        | 100 |

Объемные показатели деятельности бухгалтера

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                                                                                 | Количество баллов |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Своевременное формирование данных, необходимых для назначения и выплаты пособий, в форме электронных реестров пособий, в форме электронных реестров | 25                |
| 2                              | Качественная разработка и внедрение рациональной плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета         | 25                |
| 3                              | Своевременное и качественное предоставление отчетности в вышестоящие органы                                                                         | 25                |
| 4                              | Качественное составление и своевременное предоставление бухгалтерской статистической налоговой отчетности в соответствующие органы                  | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                                                     | 100               |

Объемные показатели деятельности специалиста по кадрам

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                             | Количество баллов |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Качественная подготовка документов на поощрение и награждение сотрудников                       | 25                |
| 2                              | Своевременная и качественная подготовка проектов документов по процедурам управления персоналом | 25                |
| 3                              | Ведение учета, предусмотренного трудовым законодательством Российской Федерации                 | 25                |
| 4                              | Своевременное и качественное предоставление отчетности в вышестоящие органы                     | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                 | 100               |

Объемные показатели деятельности специалиста по охране труда административно-хозяйственного отдела

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                                      | Количество баллов |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Отсутствие несчастных случаев и происшествий в учреждении                                                | 25                |
| 2                              | Организация и проведение мероприятий, направленных на снижение уровня профессиональных рисков работников | 25                |
| 3                              | Обеспечение контроля за состоянием условий и охраны труда в отделах и на рабочих местах                  | 25                |
| 4                              | Своевременное и качественное предоставление отчетности начальнику отдела                                 | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                          | 100               |

Объемные показатели деятельности специалиста  
административно-хозяйственного отдела

| № п/п                          | Объемные показатели                                                             | Количество баллов |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Разработка и внедрение мероприятий по экономии коммунальных ресурсов            | 25                |
| 2                              | Организация хранения ТМЦ, проведение инвентаризации, списания ТМЦ               | 25                |
| 3                              | Определение затрат, необходимых для обслуживания и ремонта имущества учреждения | 25                |
| 4                              | Своевременное и качественное предоставление отчетности начальнику отдела        | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                 | 100               |

Объемные показатели деятельности системного администратора  
административно-хозяйственного отдела

| № п/п | Объемные показатели                                                                          | Количество баллов |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1     | Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн-семинаров, вебинаров и др. | 25                |
| 2     | Обеспечение работы технических и программных средств информационно-коммуникационных систем   | 25                |

|                                |                                                                                                                                                                |     |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3                              | Осуществление контроля наличия запасов, своевременного проведения ремонта и наличия сервисных контрактов на обслуживание информационно-коммуникационных систем | 25  |
| 4                              | Своевременное и качественное предоставление отчетности начальнику отдела                                                                                       | 25  |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                                                                | 100 |

Объемные показатели деятельности специалиста отдела  
по военно-патриотическому воспитанию молодежи, инструктора  
парашютной службы

| №<br>п/п                       | Объемные показатели                                                                                                                                        | Количество<br>баллов |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1                              | Качественная теоретическая подготовка в области использования парашютной системы и техники безопасности при осуществлении прыжков из летательных аппаратов | 25                   |
| 2                              | Активное вовлечение населения в мероприятия военно-патриотического направления                                                                             | 25                   |
| 3                              | Качественное и своевременное проведение мероприятий в рамках муниципального задания                                                                        | 25                   |
| 4                              | Своевременное и качественное предоставление отчетности начальнику отдела                                                                                   | 25                   |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                                                            | 100                  |

Объемные показатели деятельности специалиста отдела  
по волонтерскому (добровольческому) движению

| №<br>п/п | Объемные показатели                                                                                          | Количество<br>баллов |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1        | Систематическое повышение уровня компетенции в области добровольчества                                       | 25                   |
| 2        | Качественная организация работы волонтерского формирования по направлениям, утвержденным приказом учреждения | 25                   |
| 3        | Активное вовлечение населения в мероприятия добровольческой направленности                                   | 25                   |
| 4        | Своевременное и качественное предоставление отчетности начальнику отдела                                     | 25                   |

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| Максимальное количество баллов | 100 |
|--------------------------------|-----|

Объемные показатели деятельности специалиста службы  
по взаимодействию с комиссией по делам несовершеннолетних  
и организации деятельности лагерей и площадок

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                                               | Количество баллов |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Качественная подготовка документации для организации работы лагерей и площадок в период оздоровительной кампании  | 25                |
| 2                              | Качественная и своевременная подготовка документации для организации деятельности лагерей и площадок учреждения   | 25                |
| 3                              | Вовлечение несовершеннолетних, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних в мероприятия учреждения | 25                |
| 4                              | Своевременное и качественное предоставление отчетности начальнику отдела                                          | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                   | 100               |

Объемные показатели деятельности специалиста по работе  
с молодежью отдела по трудоустройству молодежи

| № п/п                          | Объемные показатели                                                                                            | Количество баллов |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                              | Качественная подготовка документация для трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет | 25                |
| 2                              | Соблюдение трудовой дисциплины среди несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет                     | 25                |
| 3                              | Проведение воспитательной работы среди несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет                   | 25                |
| 4                              | Своевременное и качественное предоставление отчетности начальнику отдела                                       | 25                |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                                | 100               |

Объемные показатели деятельности специалиста по работе  
с семьей, специалиста по жанрам творчества, специалиста  
отдела развития творчества

| N<br>п/п                       | Объемные показатели                                                                                         | Количество<br>баллов |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1                              | Участие в городских, региональных и всероссийских проектах, конкурсах, фестивалях творческой направленности | 25                   |
| 2                              | Качественное и своевременное проведение мероприятий в рамках муниципального задания                         | 25                   |
| 3                              | Активное вовлечение населения в творческую и креативную деятельность                                        | 25                   |
| 4                              | Своевременное и качественное предоставление отчетности начальнику отдела                                    | 25                   |
| Максимальное количество баллов |                                                                                                             | 100                  |

Решение о снижении персонального коэффициента в отношении директора Учреждения принимается работодателем и утверждается распоряжением администрации города.

Решение о снижении персонального коэффициента принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника и утверждается приказом директора Учреждения.

Приложение 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений  
сферы молодежной политики

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ  
СФЕРЫ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОРОД МЕГИОН**

Исключено. - [Постановление](#) Администрации города Мегиона от 14.05.2018 N 950.

Приложение 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений  
сферы молодежной политики

**ПОЛОЖЕНИЕ**

# О ФОНДЕ НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ГОРОДА МЕГИОНА

## Список изменяющих документов

(в ред. постановлений Администрации города Мегиона от 26.07.2019 N 1529,  
от 20.02.2020 N 321, от 15.12.2022 N 3258, от 18.06.2025 N 1043)

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат (далее - ФНД) в муниципальных учреждениях молодежной политики города Мегиона (далее - учреждения) и унифицированные критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников учреждений.

1.2. ФНД представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам учреждения.

1.3. ФНД учитывается в смете учреждения в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утвержденных ассигнований за счет бюджетных средств, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников.

1.4. Фонд надбавок и доплат позволяет учитывать персональный вклад работников учреждений сферы молодежной политики в общие результаты работы, основанный на специфике их должностных обязанностей, особенностях труда и личного отношения к делу.

Работы, входящие в функциональные обязанности работников, оплате из фонда надбавок и доплат не подлежат.

### II. Величина и состав ФНД

2.1. Величина ФНД устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду тарифных ставок (окладов), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) * \text{Кнд},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

ФС - фонд тарифных ставок (окладов) рабочих, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

Кнд - коэффициент фонда надбавок и доплат (15%).

2.2. ФНД состоит из фонда доплат, фонда надбавок и является источником следующих видов выплат:

выплаты компенсационного характера из фонда доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты стимулирующего характера из фонда надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы.

2.3. Выплаты из фонда доплат компенсационного характера для работников учреждения, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом установленных приложением 2 к настоящему Положению **размеров** основных видов обязательных выплат компенсационного характера.

Выплаты из директорского фонда производятся по решению департамента образования и молодежной политики.

Распределение выплат стимулирующего характера из фонда надбавок учреждения осуществляется учреждением самостоятельно.

(п. 2.3 в ред. **постановления** Администрации города Мегиона от 26.07.2019 N 1529)

2.4. Определение размера фонда надбавок учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФН/оу} = \text{ФН} - \text{ДФ},$$

где:

ФН/оу - фонд надбавок учреждения;

ФН - фонд надбавок;

ДФ - директорский фонд.

2.5. Директорский фонд устанавливается в процентном отношении от расчетного фонда надбавок и доплат за вычетом выплат компенсационного характера и исчисляется по формуле:

$$\text{ДФ} = \text{ФН} \times \text{Кдф},$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФН - фонд надбавок;

Кдф - коэффициент директорского фонда.

Коэффициент директорского фонда составляет:

в учреждениях со штатной численностью до 49 единиц - 20%;

в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 17%;

в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 14%;

в учреждениях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 11%;

в учреждениях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 7%;

в учреждениях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 5%.

2.5. Фонд надбавок и доплат включает в себя следующие виды выплат:

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.6. Распределение выплат стимулирующего характера из фонда надбавок учреждения для специалистов и рабочих осуществляется комиссией по распределению фонда надбавок и доплат, утвержденной приказом директора и действующей на основании Положения о комиссии и настоящего Положения.

2.7. Распределение выплат стимулирующего характера из фонда надбавок учреждения для руководителей III, IV уровня осуществляется комиссией. Распределение выплат стимулирующего характера из фонда надбавок учреждения для руководителей II уровня осуществляется непосредственно директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

2.8. Выплаты компенсационного характера производятся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; 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).

КонсультантПлюс: примечание.

В официальном тексте документа, видимо, допущена опечатка: имеется в виду приложение 2 к настоящему Положению, а не приложение 1.

Выплаты компенсационного характера для работников учреждений сферы молодежной политики, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством с учетом установленных приложением 1 к настоящему Положению **размеров** выплат компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к базовому окладу, рассчитываются от базового оклада без учета повышающих коэффициентов.

2.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях сферы молодежной политики устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

2.10. При установлении работникам учреждений сферы молодежной политики, замещающим должности категории "руководители" и "специалисты", выплаты за

интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность используются следующие показатели оценки эффективности деятельности работников учреждений:

количество мероприятий, направленных на развитие личностного потенциала детей, подростков и молодежи;

доля детей и молодежи, вовлеченных в мероприятия социальной, творческой, добровольческой и гражданско-патриотической направленности;

количество детей и молодежи в возрасте от 8 до 18 лет, охваченных отдыхом и оздоровлением и трудовой занятостью;

количество инновационных проектов и мероприятий, реализованных учреждением;

количество социально значимых проектов (программ), принимающих участие в конкурсах грантовой поддержки, субсидий различного уровня;

количество молодых людей, трудоустроенных и обеспеченных временной работой и рабочими местами;

количество молодежи, участвующей в работе студенческих строительных и педагогических отрядов;

количество специалистов сферы молодежной политики, повысивших уровень профессиональной подготовки;

количество молодых людей, принявших участие в обучающих семинарах, школах, тренингах, проводимых учреждением;

2.11. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность работникам учреждений сферы молодежной политики, замещающим должности категории "руководители" и "специалисты", устанавливается в процентном отношении к базовому окладу, рассчитанному с учетом базового коэффициента (коэффициента уровня образования).

2.12. При установлении работникам учреждения сферы молодежной политики, замещающим должности категории "рабочие", выплаты за интенсивность работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность.

2.13. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность работникам учреждения сферы молодежной политики, замещающим должности категории "рабочие", устанавливается в процентном отношении к базовому окладу, рассчитанному с учетом тарифного коэффициента.

2.14. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность руководителю учреждения сферы молодежной политики устанавливается локальным правовым актом учредителя.

2.15. Порядок, критерии установления и размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность устанавливается локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей оценки эффективности

деятельности работников учреждения.

2.16. Премирование по итогам работы за год является одной из форм материального поощрения работников учреждений сферы молодежной политики за качественное, своевременное, добросовестное и инициативное выполнение должностных обязанностей, личный вклад в общие результаты деятельности учреждения.

2.17. В целях определения размера премии по итогам работы за год оценка результатов деятельности работников учреждений сферы молодежной политики осуществляется в соответствии со следующими критериями:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, позитивно отразившихся на результатах деятельности учреждения;

соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

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

участие работника в выполнении ответственных заданий;

качественная подготовка и своевременная сдача установленной отчетности.

2.18. Премирование по итогам работы за год работников учреждений сферы молодежной политики осуществляется на основании приказа руководителя учреждения молодежной политики с указанием размера выплат каждому работнику на основании показателей эффективности и результативности работ.

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании локального правового акта учредителя с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

2.19. Порядок премирования по итогам работы за год работников учреждения сферы молодежной политики определяется самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

2.20. В случае экономии по фонду оплаты труда в учреждении сферы молодежной политики производятся иные виды премирования:

премии по итогам работы за квартал;

единовременные премии к праздничным датам;

единовременные премии к юбилейным датам.

Порядок и размеры премирования по итогам работы за квартал, к юбилейным датам определяются учреждением сферы молодежной политики самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения сферы молодежной политики.

За участие в подготовке и проведении социально значимых мероприятий, имеющих государственное, окружное либо местное значение, к работникам могут быть применены меры материального поощрения на основании правового акта Администрации муниципального образования город Мегион.

### **III. Порядок распределения директорского фонда**

(в ред. [постановления](#) Администрации города Мегиона от 18.06.2025 N 1043)

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляются из директорского фонда и состоят из:

регулярных выплат - 85% от директорского фонда,

разовых выплат - 15% от директорского фонда.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются решением работодателя в порядке, утвержденном муниципальным правовым актом.

Регулярные выплаты руководителю учреждения устанавливаются один раз в год на период: с 01 апреля текущего года по 31 марта следующего года.

Разовые выплаты за квартал (I, II, III, IV), год выплачиваются в размере не более одного месячного фонда оплаты труда руководителя, при наличии обоснованной экономии директорского фонда. Разовые выплаты за I, II, III кварталы выплачиваются в течение квартала, следующего за отчетным. Разовые выплаты за IV квартал, год выплачиваются в декабре текущего года при наличии денежных средств на данные цели.

Конкретный размер регулярных и разовых выплат руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя, утвержденными распоряжением администрации города в пределах директорского фонда.

Разовые выплаты за квартал, год выплачиваются за отработанное время в квартале, календарном году. В отработанное время в квартале, календарном году для расчета размера разовых выплат включается время работы по табелю рабочего времени, в том числе дни нахождения в служебной командировке и дни работы в выходные и нерабочие, праздничные дни, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Для вновь принятых руководителей регулярные выплаты устанавливаются в размере не менее 50% с даты приёма на работу. В дальнейшем размер регулярных выплат устанавливаются на общих основаниях в соответствии с настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются на основании решения работодателя в размере не более 20% от общего (допустимого) объема выплаты в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих

бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти автономного округа и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение требований настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в текущем месяце при применении к нему в данном месяце дисциплинарного взыскания.

Приложение 1  
к Положению о фонде надбавок  
и доплат работникам муниципальных  
учреждений молодежной

## **ПАРАМЕТРЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Исключен. - [Постановление](#) Администрации города Мегиона от 26.07.2019 N 1529.

Приложение 2  
к Положению о фонде надбавок  
и доплат работникам муниципальных  
учреждений молодежной

## **РАЗМЕРЫ ОСНОВНЫХ ВИДОВ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

| п/п | Виды выплат              | Категория работников | Размер выплат по отношению к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) с начисленными на них районным коэффициентом и процентной надбавкой к заработной плате |
|-----|--------------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | За работу в ночное время | Все работники        | 40% за каждый час работы в ночное время                                                                                                                              |

|   |                                                                                      |                                                 |                                       |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 2 | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни                                     | Все работники                                   | в соответствии с Трудовым кодексом РФ |
| 3 | За работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда) | по результатам специальной оценки условий труда | До 12%                                |

---