Администрация

муниципального образования Волосовский муниципальный район

Ленинградской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18.09.2020 года № 984

Об утверждении Положения о порядке оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений Волосовского муниципального района Ленинградской области

В целях выполнения п.п. 2.2. и п.п. 2.3 Постановления администрации МО Волосовский муниципальный район от 27.07.2020 № 733 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности» администрация муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о порядке оплаты труда руководителя муниципального автономного учреждения Водноспортивный оздоровительный комплекс «ОЛИМП» согласно приложению 1.
2. Утвердить Положение о порядке оплаты труда руководителя муниципального автономного учреждения «Волосовский молодежный центр «Бирюзовый» согласно приложению 2.
3. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования.
4. Настоящее постановление опубликовать в газете «Сельская новь» и разместить на официальном сайте администрации муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по социальным вопросам.

Глава администрации В. В. Рыжков

Разослано: в дело-2, в отдел по молодежной политике, культуре, спорту и туризму, МАУ ВСОК «ОЛИМП», МАУ «Волосовский молодежный центр «Бирюзовый»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Муравьев А.В., 24-670

Приложение 1

Утверждено

Постановлением администрации муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области

от 18.09.2020 года № 984

Положение о порядке оплаты труда руководителя

муниципального автономного учреждения

«Водноспортивный оздоровительный комплекс «ОЛИМП»»

1. Порядок оплаты труда руководителя, в том числе назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителю учреждения.

1.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для работников тренерского состава) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для работников тренерского состава) основного персонала по действующему, на дату установления должностного оклада руководителю учреждения, штатному расписанию.

1.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для работников тренерского состава) указанных работников.

1.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для работников тренерского состава) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя учреждения.

1.4. Перечень должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностного оклада руководителя учреждения:

Администратор тренировочного процесса.

Аналитик (по виду спорта или гpyппe видов спорта).

Инструктор по спорту

Инструктор по адаптивной физической культуре.

Инструктор-методист по адаптивной физической культуре.

Инструктор-методист по виду спорта (спортивной дисциплине) адаптивного спорта.

Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.

Помощник тренера.

Спортсмен.

Спортсмен-инструктор

Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.

Старший тренер.

Старший тренер по виду спорта (гpyппe спортивных дисциплин).

Старший тренер-преподаватель.

Тренер.

Тренер-консультант.

Тренер команды по виду спорта (спортивной дисциплине, гpyппe спортивных дисциплин).

Тренер по виду спорта (гpyппe спортивных дисциплин).

Тренер по общей физической подготовке.

Тренер по функциональной подготовке.

Тренер по начальной подготовке.

Тренер спортивной сборной команды.

Тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин).

Тренер-преподаватель.

Тренер-физиолог.

Хореограф.

1.5. Группы по оплате труда руководителей учреждений физической культуры и спорта

1.5.1 Группа по оплате труда (Таблица 1) определяется уполномоченным органом в зависимости от объемных показателей деятельности учреждений физической культуры и спорта (Таблица 2)

1.5.2 Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

1.5.3 При установлении группы по оплате труда:

количество спортсменов определяется по списочному составу спортсменов, проходящих спортивную подготовку на 1 января текущего года;

количество проводимых физкультурных и спортивных мероприятий, групп, участвующих в инновационной деятельности, определяется на основе данных за отчетный год.

Таблица 1

Группы

по оплате труда руководителей учреждений физической культуры и спорта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Тип (вид) учреждения | Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. 1
 | Центры олимпийской подготовки |  |  | свыше 400 | до 400 | до 300 |
| 1. 2
 | Центры спортивной подготовки, спортивно-тренировочные центры |  |  | свыше 500 | до 500 | до 400 |
| 1. 3
 | Спортивные школы олимпийского резерва, специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва, школы высшего спортивного мастерства  |  |  | свыше 380 | до 380 | до 350 |
| 1. 4
 | Спортивные школы, детско-юношеские спортивные школы, другие учреждения осуществляющие свою деятельность в сфере физической культуры и спорта |  |  | свыше 380 | до 380 | до 350 |

Таблица 2

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными учреждениями физической культуры и спорта

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Объемные показатели | Условия pacчётa | Количество баллов |
| 1 | 2 |  |  |
| 1 | Количество спортсменов, проходящихспортивную подготовку: |  |  |
| 1.1 | в спортивно-оздоровительных группах,гpyппax начальной подготовки,в тренировочных гpyппax (до двух лет) | За каждогоспортсмен а | 0,5 |
| 1.2 | в тренировочных группах(свыше двух лет) | За каждогоспортсмена | 1 |
| 1.3 | в группах спортивногосовершенствования | За каждогоспортсмена | 3 |
| 2 | Реализация инновационной деятельности(в том числе участие в программах) | За кaждуюгруппу, участвующую в проекте | 20 |
| 3 | Проведение физкультурных и спортивных мероприятий, включенные в календарный план физкультурныхмероприятий и спортивных мероприятий Волосовского района и Ленинградской области | За каждое мероприятие | 10 |
| 4 | Обеспечение доступа к объектам спортадля организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, включенныев календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Волосовского района и Ленинградской области | За кaждый часв год | 0,01 |

1.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом (распоряжением) главы администрации МО Волосовского муниципального района, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января.

1.7. Должностные оклады заместителей, главного бухгалтера учреждения, устанавливаются приказом руководителя соответственно в размере 90 для заместителей и 80 процентов должностного оклада для главного бухгалтера соответствующего учреждения.

1.8. При наличии оснований, приказом руководителя устанавливаются персональные надбавки заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с настоящим Положением.

2. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

2.2. Выплаты компенсационного характера производятся руководителю учреждения по приказу (распоряжению) главы администрации МО Волосовского муниципального района.

2.3. При расторжении трудового договора с руководителем учреждения по основаниям, предусмотренным п.2 ст.278 ТК РФ ему выплачивается компенсация в размере 3-кратного среднемесячного заработка.

3. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения физической культуры и спорта.

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- премиальные выплаты;

- надбавку за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта;

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, производятся с учетом фактически отработанного времени.

При совмещении профессий выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу по основной должности.

3.5. Руководителям учреждения, по решению Учредителя, могут быть устанавливаются следующие ежемесячные премиальные выплаты:

6.5. Руководителям учреждения, по решению Учредителя, могут быть установлены ежемесячные премиальные выплаты:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование выплат | Условия осуществления выплат | Размер выплаты |
| 1. | Обеспечение устойчивой работы учреждения | Отсутствие нарушения руководителем этики делового поведения, трудовой и исполнительской дисциплины: отсутствие нарушений по срокам предоставления информации в различные органы, своевременное исполнение решений Совета депутатов, приказов, устных или письменных поручений главы администрации, отдела по молодежной политике, культуре, спорту и туризму (соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности). Отсутствие коррупционных правонарушений. | 15% от должностного оклада |
| 2. | Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств. | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода. Своевременное предоставление ГРБС достоверной бухгалтерской отчетности и текущей бухгалтерской документации. | 15% от должностного оклада |
| 3. | Соблюдение учреждением требований действующего законодательства в области противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, трудовое законодательство санитарно-гигиенических правил.  | Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма контингента и работников. Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, соблюдение санитарно-гигиенических правил. Отсутствие предписаний, исковых заявлений государственных органов надзора за соблюдением действующего законодательства. | 15% от должностного оклада |
| 4. | Удовлетворенность клиентов качеством и доступностью предоставляемых муниципальных и платных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб по качеству предоставляемых услуг. | Положительные отзывы потребителей муниципальных и платных услуг/работ. Отсутствие обоснованных жалоб, нареканий со стороны потребителей услуг/работ. | 10% от должностного оклада |
| 5. | Участие учреждения в реализации мероприятий муниципальных и региональных программ, других комплексных значимых мероприятиях и проектах. | Активное участие в социальной жизни города, района и региона, участие или реализация мероприятий в рамках муниципальных и региональных программ и проектов.  | 10% от должностного оклада |
| 6. | Обеспечение информационной открытости учреждения, размещение сведений об учреждении согласно законодательству, в сети «Интернет», и на сайте учреждения. | Наличие официального сайта учреждения, размещение там документации учреждения (в соответствии с требованиями законодательства), актуальных и новостных материалов, предоставление информации для размещения на сайтах областных профильных комитетов и администрации Волосовского района, исполнение услуг в электронном виде и др. Продвижение услуг и мероприятий учреждения в сети Интернет, средствах массовой информации. Работа по привлечению населения к занятиям физической культурой и спортом через средства массовой информации. | 5% от должностного оклада |
| 7. | Инновационная деятельность. Техническое переоснащение учреждения. | Наличие инновационных форм работы учреждения. Обобщение и внедрение передового опыта и методик. Модернизация, ремонт и замена устаревшего физически изношенного оборудования и спортивного инвентаря. | 10% от должностного оклада |
| 8. | Создание условий для участия работников учреждения в спортивных мероприятиях районного уровня и выше. | Участие работников в соревнованиях различного уровня, в качестве судей и спортсменов, организация и проведение семинаров, на базе учреждения. Участие руководителя в работе семинаров, встречах с другими юридическими лицами. | 10% от должностного оклада |
| 9. | Реализация мероприятий по повышению квалификации работников. | Профессиональная переподготовка, повышение квалификации работников учреждения, участие сотрудников учреждения в семинарах (вебинарах). | 5% от должностного оклада |
| 10. | Результативность участия контингента (обучающихся, занимающихся) в соревнованиях, наличие призовых мест за отчетный период. | Наличие победителей, призеров, регионального, российского, международного уровней. | 5% от должностного оклада |

3.6. Руководителям учреждения могут быть установлены квартальные премиальные выплаты за I, II, III квартал:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплат | Условия осуществления выплат | Размер выплаты |
| 1.  | Основные результаты работы (за квартал) | Успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей. | до 100 % от должностного оклада |

3.8. Руководителю МАУ ВСОК "ОЛИМП" могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование выплат | Условия осуществления выплат | Размер выплаты |
| 1. | Надбавка за наличие государственных и почетных званий в сфере физической культуры и спорта | Наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта производится со дня вручения государственной награды, присвоения почетного звания. Руководителю, имеющему две и более государственные награды, почетных звания, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору руководителя. | до 10% от должностного оклада |

10.3.9. Руководитель МАУ ВСОК "ОЛИМП", по решению Учредителя, может быть поощрен единовременной премией в связи с праздничными датами:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п |  Наименование выплат |  Условия осуществления выплат | Размер премии |
| 1. | День физкультурника | По решению Учредителя | По решению Учредителя |
| 2. | К Новому году | По решению Учредителя | По решению Учредителя |

Приложение 2

Утверждено

Постановлением администрации муниципального образования

 Волосовский муниципальный район Ленинградской области

от 18.09.2020 № 984

Положение о порядке оплаты труда руководителя

муниципального автономного учреждения

«Волосовский молодёжный центр «Бирюзовый»

Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностных окладов, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада (тарифной ставки) работника, порядок установления повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителю учреждения.

1.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для работников определенного перечня) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения. (далее - СДО)

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для работников определенного перечня) основного персонала по действующему, на дату установления должностного оклада руководителю учреждения, штатному расписанию.

1.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для работников определенного перечня) указанных работников.

1.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для работников определенного перечня) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя учреждения.

1.4. Перечень должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностного оклада руководителя учреждения:

Администратор; специалист по работе с молодежью; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист; специалист по связям с общественностью; инструктор по физической культуре; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра

1.5. Группы по оплате труда руководителей учреждений:

1) Группа по оплате труда (Таблица 2) определяется уполномоченным органом в зависимости от объемных показателей, характеризующих масштаб управления иными муниципальными учреждениями в сфере молодежной политики (Таблица 3)

2) Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

3) При установлении группы по оплате труда:

- количество проводимых культурно-массовых мероприятий (дистанционные занятия, лекции, форумы), по состоянию на 31 декабря текущего года;

- количество проводимых культурно-массовых мероприятий (проведение семинаров, бизнес-завтраков, коворкинг) по состоянию на 31 декабря текущего года;

- количество проводимых культурно-массовых мероприятий по состоянию на 31 декабря текущего года.

Таблица 2

Группы по оплате труда руководителей учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип (вид) учреждения | Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям |
| 1 группа | 2 группа | 3 группа | 4 группа | 5 группа | 6 группа |
|  | Иные учреждения в сфере молодежной политики | - | - | До 2000 | от 1501 | От 1001 до 1500 | До 1000 |

Таблица 3

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления иными муниципальными учреждениями в сфере молодежной политики, финансируемыми за счет средств бюджета муниципального образования Волосовский муниципальный район.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Объемные показатели | Условия расчета | Количество баллов |
| 1 | количество проводимых культурно-массовых мероприятий (гражданско-патриотическое и духовное развитие молодежи) | Количество мероприятий(13) | 10(130) |
| 2 | количество проводимых культурно-массовых мероприятий (дистанционные занятия, лекции, форумы) (культурно-массовые и профилактические мероприятия) | Количество мероприятий(27) | 20(540) |
|  | количество проводимых культурно-массовых мероприятий (мероприятия спортивной направленности) | Количество мероприятий(4) | 10(40) |
| 3 | количество проводимых культурно-массовых мероприятий (проведение семинаров, бизнес-завтраков, коворкинг) | Количество мероприятий(52) | 10(520) |

1.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом (распоряжением) главы администрации МО Волосовского муниципального района, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января.

1.7. Должностные оклады заместителей, главного бухгалтера учреждения, устанавливаются приказом руководителя соответственно в размере 90 для заместителей и 80 процентов должностного оклада для главного бухгалтера соответствующего учреждения.

1.8. При наличии оснований, приказом руководителя устанавливаются персональные надбавки заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с настоящим Положением.

1.9. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с правовым актом Учредителя.

2. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

2.2. Выплаты компенсационного характера производятся руководителю учреждения по приказу (распоряжению) главы администрации МО Волосовского муниципального района.

2.3. При расторжении трудового договора с руководителем учреждения по основаниям, предусмотренным п.2 ст.278 ТК РФ ему выплачивается компенсация в размере 3-кратного среднемесячного заработка.

3. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения.

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

3.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, производятся с учетом фактически отработанного времени.

При совмещении профессий выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу по основной должности.

3.5. Руководителям учреждения, по решению Учредителя, могут быть устанавливаются следующие ежемесячные премиальные выплаты:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование выплат | Условия осуществления выплат | Размер выплаты |
| 1. | Соответствие деятельности Учреждения требованиям действующего Законодательства.  | Отсутствие предписаний, исковых заявлений государственных органов надзора за соблюдением действующего законодательства. | 10% от должностного оклада |
| 2. | Обеспечение устойчивой работы Учреждения. | Отсутствие нарушения руководителем этики делового поведения, трудовой и исполнительской дисциплины: отсутствие нарушений по срокам предоставления информации в различные органы, своевременное исполнение решений Совета депутатов, приказов, устных или письменных поручений главы администрации, отдела по молодежной политике, культуре, спорту и туризму (соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности). Отсутствие коррупционных правонарушений. | 10% от должностного оклада |
| 3. | Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода. Своевременное предоставление ГРБС достоверной бухгалтерской отчетности и текущей бухгалтерской документации. | 10% от должностного оклада |
| 4. | Участие учреждения в реализации мероприятий муниципальных и региональных программ, других сетевых, комплексных, значимых мероприятиях и проектах. | Активное участие в социальной жизни города, района и региона, участие или реализация мероприятий в рамках муниципальных и региональных программ и проектов. Наличие пояснительной записки с перечнем мероприятий. | 5% от должностного оклада |
| 5. | Обеспечение информационной открытости учреждения | Наличие официального сайта учреждения, размещение там документации учреждения (в соответствии с требованиями Законодательства), актуальных и новостных материалов, предоставление информации для размещения на сайтах областных профильных комитетов и администрации Волосовского района, исполнение услуг в электронном виде и др. Продвижение услуг и мероприятий учреждения в сети Интернет, средствах массовой информации. | 5% от должностного оклада |
| 6. | Инновационная и проектная деятельность | Наличие инновационных форм работы учреждения, освоение передового опыта, внедрение, обобщение и трансляция передовых методик работы учреждения, разработка и реализация социально значимых проектов различного уровня, получение грантов. | 5% от должностного оклада |
| 7. | Создание условий для участия работников учреждения в культурно- массовых мероприятиях районного уровня и выше. |  Участие работников вв культурно- массовых мероприятиях, в качестве жюри и участников, организация и проведение семинаров, на базе учреждения. Участие руководителя в работе семинаров.  |  5% от должностного оклада |
| 8. | Реализация мероприятий по повышению квалификации работников | Профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников учреждения. | 5% от должностного оклада |
| 9. | Удовлетворенность потребителей муниципальных услуг/работ качеством и доступностью услуг | Положительные отзывы потребителей муниципальных услуг/работ. Отсутствие обоснованных жалоб, нареканий со стороны потребителей услуг/работ. | 5% от должностного оклада |
| 10 | Обеспечение комплексной безопасности учреждения. Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда  | Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма контингента и работников. Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, соблюдение санитарно-гигиенических правил. | 10% от должностного оклада |
| 11. | Результативность участия контингента (обучающихся, занимающихся) в мероприятиях, наличие призовых мест за отчетный период | Наличие победителей, призеров, регионального, российского, международного уровней. | 5% от должностного оклада |

3.6. Руководителям учреждения могут быть установлены квартальные премиальные выплаты за I, II, III квартал:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплат | Условия осуществления выплат | Размер выплаты |
| 1.  | Основные результаты работы (за квартал) | Успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей. | до 75 % от должностного оклада |

3.7. Руководителям учреждения может быть установлена премиальная выплата за год:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование выплат | Условия осуществления выплат | Размер выплаты |
| 1.  | Основные результаты работы (за квартал) | Успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей. | до 75 % от должностного оклада |
| 2. | Выполнение муниципального задания  | Организация и проведение мероприятий на территории молодежного центра. | 5% от должностного оклада |

3.8. Руководителю могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование выплат | Условия осуществления выплат | Размер выплаты |
| 1. | Надбавка за наличие государственных и почетных званий в сфере молодежной политике. | Наличие государственных наград и почетных званий в сфере молодежной политике производится со дня вручения государственной награды, присвоения почетного звания. Руководителю имеющему две и более государственные награды, почетных звания, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору руководителя. | до 10% от должностного оклада |

3.9. Руководитель, по решению Учредителя, может быть поощрен единовременной премией в связи с праздничными датами:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п |  Наименование выплат |  Условия осуществления выплат | Размер премии |
| 1. | День молодежи | По решению Учредителя | По решению Учредителя |
| 2. | К Новому году | По решению Учредителя | По решению Учредителя |