АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА КРАСНОТУРЬИНСК СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 27.07.2023 № 01-01/577
г. Краснотурьинск

О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения в сфере молодежной политики и учреждения, обеспечивающего финансовую деятельность муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории городского округа Краснотурьинск, утвержденное постановлением Администрации городского округа Краснотурьинск от 02.02.2023 № 01-01/97

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, статьей 32 Устава городского округа Краснотурьинск Свердловской области, утвержденным решением Краснотурьинской городской Думы от 23.06.2005 № 76, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протоколом № 11, в целях соблюдения единых принципов оплаты труда работников муниципальных учреждений, совершенствования условий оплаты труда, сохранения отраслевых особенностей регулирования труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении управления физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации городского округа Краснотурьинск, Администрация

(исполнительно-распорядительный орган местного самоуправления) городского округа Краснотурьинск

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения в сфере молодежной политики и учреждения, обеспечивающего финансовую деятельность муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории городского округа Краснотурьинск, утвержденное постановлением Администрации городского округа Краснотурьинск от 02.02.2023 № 01-01/97 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории городского округа Краснотурьинск» (далее - примерное положение об оплате труда работников учреждений молодежной политики) изменения, изложив его в редакции приложения № 1 к настоящему постановлению.

2. Руководителю муниципального автономного учреждения «Центр патриотического воспитания «Крепость» (А.Н. Рыкунов) разработать локальные нормативные акты об оплате труда работников в соответствие с примерным положением об оплате труда работников учреждений молодежной политики.

3. Признать утратившим силу приложение № 2 к постановлению Администрации городского округа Краснотурьинск от 02.02.2023 № 01-01/97 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории городского округа Краснотурьинск».

4. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2023.

5. Опубликовать настоящее постановление в газете «Муниципальный вестник. Городской округ Краснотурьинск» и разместить на официальном сайте Администрации городского округа Краснотурьинск.

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы Администрации городского округа Краснотурьинск М.А. Корсикова.

Глава городского округа **А.Ю. Устинов**

ВЕРНО ОУО
Администрации г.о
Краснотурьинск
Н.А. Свиридова
21.07.2023

Приложение № 1
к постановлению Администрации
городского округа Краснотурьинск
от 27.07.2023 № 01-01/577
«О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения в сфере молодежной политики и учреждения, обеспечивающего финансовую деятельность муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории городского округа Краснотурьинск, утвержденное постановлением Администрации
городского округа Краснотурьинск
от 02.02.2023 № 01-01/97»

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики и учреждения обеспечивающего финансовую деятельность муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории городского округа Краснотурьинск

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики и учреждения, обеспечивающего финансовую деятельность муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории городского округа Краснотурьинск (далее – примерное положение) регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Ровесник», муниципального автономного учреждения «Центр патриотического воспитания «Крепость», муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики городского округа Краснотурьинск» (далее – учреждения).

1.2. Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протоколом № 11, Законом Свердловской области от 20.07.2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного

медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» и включает

1.2.1. минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к примерному положению);

1.2.2. наименование (перечень), условия (и порядок) осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

1.2.3. рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;

1.2.4. условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

1.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений, принимаются с учетом мнения представительного органа работников. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

1.4. Приведенные в настоящем примерном положении оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются минимальными. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников муниципальных учреждений устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.5. Размер, порядок и условия оплаты труда, устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада, ставки заработной платы работника являются обязательным для включения в трудовой договор. Стимулирующие и персональные выплаты устанавливаются на основании настоящего примерного положения и утверждаются приказом директора учреждения.

1.6. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований местного бюджета на предоставление муниципальным учреждениям субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет

средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также предоставленных на обеспечение выполнения функций муниципальными казенными учреждениями в части оплаты труда.

Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.7. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности руководителей, служащих, специалистов и рабочих учреждения.

1.8. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда учреждений должен составлять не менее 30 процентов.

1.9. Повышение (индексация) оклада (должностного оклада) работников учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Свердловской области, Администрации городского округа Краснотурьинск. Размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений должна составлять не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается настоящим постановлением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом

2.1.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2.1.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

2.1.3. государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

2.1.4. профессиональных квалификационных групп;

2.1.5. перечня выплат компенсационного характера;

2.1.6. перечня выплат стимулирующего характера;

2.1.7. единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

2.1.8. мнения представительного органа работников учреждения;

2.1.9. профессиональных стандартов;

2.1.10. реализации положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

2.1.11. реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

2.1.12. правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

2.1.13. показателей оплаты труда отдельных категорий работников муниципальных учреждений, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

2.1.14. фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда.

2.2. При определении размера оплаты труда работников учреждений учитываются следующие условия

2.2.1. показатели квалификации (образование, стаж работы, стаж по специальности, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2.2.2. продолжительность рабочего времени;

2.2.3. объемы работ;

2.2.4. условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Основной персонал учреждения – работники учреждений, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения (приложение № 3 к настоящему примерному положению).

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, степени магистра, ученой степени, право

на его изменение возникает в следующие сроки

2.4.1. при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

2.4.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

2.4.3. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

2.4.4. при присвоении почетного звания, степени магистра, ученой степени, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

При наличии нескольких оснований для установления, стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.6. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.7. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) работникам с учетом уровня профессионального образования, сложности, важности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и объема выполняемой работы.

2.8. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в соответствии с настоящим примерным положением.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным

окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.10. - 2.15. раздела 2 настоящего примерного положения.

Порядок, размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников предусматривается локальным актом учреждения.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности представлены в приложении № 2 к примерному положению.

2.10. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работникам учреждений в зависимости от уровня квалификационной категории по итогам прохождения аттестации в установленном законодательством порядке.

2.11. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации до истечения срока действия квалификационной категории составляют

2.11.1. работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – до 0,8;

2.11.2. работникам, имеющим I квалификационную категорию – до 0,5;

Выпускникам организаций среднего профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации среднего или высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливаются: повышающий коэффициент квалификации 0,2, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в организации, реализующей дополнительные общеразвивающие программы, системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

2.12. Данный повышающий коэффициент квалификации устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования

2.12.1. в случае нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

2.12.2. в случае, если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Работникам, проработавшим в занимаемой должности менее двух лет в учреждении, в отношении которых в порядке, установленном действующим законодательством, принято решение о соответствии занимаемой должности,

устанавливается выплата по повышающему коэффициенту квалификации к окладу, ставке заработной платы - 0,1.

2.13. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику Учреждения с учетом уровня его профессионального образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и утверждается локальным актом учреждения.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента в отношении руководителя учреждения принимается учредителем.

2.14. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в учреждениях устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.15. Порядок, критерии и условия выплаты по персональному повышающему коэффициенту устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

2.16. С учетом условий труда работникам учреждения рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего примерного положения.

2.17. Работникам учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 7 настоящего примерного положения.

3. Порядок и условия определения оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1 приложения № 1 к настоящему примерному положению.

3.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», согласно таблице 3 приложения № 1 к настоящему примерному положению.

3.3. Размер окладов (должностных окладов) руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются с учетом требований к профессиональному образованию и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.4. Руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам)

3.4.1. повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

3.4.2. персональный повышающий коэффициент.

3.5. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются согласно приложению № 2 настоящего примерного положения.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

3.7. Для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.8. Порядок, критерии и условия установления персонального повышающего коэффициента руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливается локальным актом учреждения.

3.9. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего примерного положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Рекомендуемые размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с таблицей 2 приложения № 1 к настоящему

примерному положению.

4.2. Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

4.3. Порядок, критерии и условия установления персонального повышающего коэффициента работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается локальным актом учреждения.

4.4. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего примерного положения.

5. Оплата труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на календарный год и определяется трудовым договором, заключенным на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя Учреждения, численности работающих в учреждении, других критериев эффективности деятельности учреждения.

Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы в муниципальных учреждениях

руководителей и средней заработной платы работников этих учреждений в кратности до 4;

заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников этих учреждений в кратности до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников

для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников учреждения на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования, за исключением заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителей, главных бухгалтеров.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами образовательных учреждений, трудовым договором.

5.4. Стимулирующие и премиальные выплаты руководителю учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя, а также целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю (в том числе выплаты за ученую степень, степень магистра), источники, порядок и условия их выплаты определяются и устанавливаются согласно положению о стимулировании руководителей учреждений, утверждаемым распоряжением Администрации городского округа Краснотурьинск.

5.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего примерного положения.

5.6. Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда,

утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера

6.3.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

6.3.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

6.3.3. 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).

6.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

6.5. Выплата компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда утверждается локальным нормативным актом учреждения.

6.6. Всем работникам учреждений выплачивается районный коэффициент в размере 20 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат по среднему заработку.

6.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы.

6.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, проведение работы по дополнительным образовательным программам, профессиональной ориентации, подготовку работников и обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, смотрам-конкурсам профессионального мастерства и соревнованиям.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника - дополнительной оплатой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерацией.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6.11. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

6.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.13. Работникам муниципального бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Ровесник», муниципального автономного учреждения «Центр патриотического воспитания «Крепость» (кроме руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях

6.13.1. за работу с несовершеннолетними, состоящими на учете в территориальной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, в соответствии с количеством лиц данной категории – до 20 процентов;

6.13.2. за работу с молодежью в возрасте от 14 до 35 лет с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с количеством лиц данной категории – до 20 процентов.

Выплата производится работникам учреждения, непосредственно осуществляющим занятия с указанными категориями граждан.

Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за работу в особых условиях согласно настоящему подпункту, конкретизируется и утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

6.14. Размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.15. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при работе по совместительству.

6.16. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах

к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты

7.1.1. за качество выполняемых работ;

7.1.2. за интенсивность и высокие результаты работы;

7.1.3. премиальные выплаты по итогам работы;

7.1.4. за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, средств от платных услуг и средств от иной, приносящей доход деятельности.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. При наличии нескольких оснований для установления, стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

7.2. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов

7.2.1. объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

7.2.2. предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

7.2.3. адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

7.2.4. своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

7.2.5. прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.3. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

7.4. При установлении стимулирующих выплат учитываются следующие показатели эффективности работы учреждения

7.4.1. выполнение муниципального задания, показателей объема и качества предоставляемых (выполняемых) услуг (работ);

7.4.2. соблюдение требований по обеспечению безопасности предоставляемых услуг;

7.4.3. кадровое обеспечение основной деятельности;

7.4.4. результативность деятельности;

7.4.5. использование инновационных методов в процессе деятельности;

7.4.6. повышение квалификации кадров.

7.5. Рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих рекомендуемых размерах

7.5.1. за отраслевые нагрудные знаки и за заслуги в области молодежной политики – 20 процентов;

7.5.2. за ведомственные награды работникам – 30 процентов;

7.5.3. за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР – до 40 процентов;

7.5.4. за победу в городском, региональном, Всероссийском конкурсе и иных официальных конкурсах профессионального мастерства – до 20 процентов;

7.5.5. за образцовое качество выполняемых работ, соблюдение регламентов, стандартов, технологий, сроков, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг – до 20 процентов;

7.5.6. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – до 10 процентов;

7.5.7. за положительную оценку работы сотрудника (не менее 95 процентов) со стороны потребителей услуг (участников мероприятий) учреждения (отсутствие обоснованных жалоб) – до 10 процентов;

7.5.8. в целях привлечения и укрепления кадрового состава рекомендуется применять стимулирующие выплаты молодым специалистам, а также специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами (далее - специалист-наставник)

7.5.8.1. до 10 процентов к должностному окладу – молодому специалисту;

7.5.8.2. до 15 процентов к должностному окладу – специалисту-наставнику.

7.5.9. за степень магистра – от 5 до 20 процентов, за ученую степень работникам: «кандидат» – от 10 до 40 процентов, «доктор» – от 20 до 60 процентов.

Конкретный размер устанавливается правовым актом работодателя в соответствии с показателями, утвержденными локальным нормативным актом учреждения о размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

При наличии нескольких оснований стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, степени магистра, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

7.6. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

7.7. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим

7.7.1. в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий – до 50 процентов;

7.7.2. в обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения – до 50 процентов;

7.7.3. в обеспечении высоких результатов работы в подготовке участников городского округа Краснотурьинск для участия в областных, региональных и всероссийских конкурсах и фестивалях – до 100 процентов.

7.8. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в целях укрепления кадрового состава.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

при стаже от 1 года до 5 лет – 5 процентов.

при стаже от 5 до 10 лет – 10 процентов;

при стаже от 10 до 15 лет – 15 процентов;

при стаже от 15 до 20 лет – 20 процентов;

при стаже свыше 20 лет – 30 процентов.

Выслуга лет для работников сферы молодежной политики, исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждении молодежной политики.

Выслуга лет для прочих работников исчисляется от общего количества лет, проработанных по специальности или в органах местного самоуправления, а так же в муниципальных учреждениях городского округа Краснотурьинск.

7.9. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах выделенной муниципальному учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, применяется премирование работников учреждений по итогам работы за месяц, квартал, год.

7.10. Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа

работников учреждения.

7.11. При премировании учитываются

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

7.11.2. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

7.11.3. организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

7.12. Руководитель учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь и единовременные выплаты выплачиваются на основании заявления работника.

8. Заключительные положения

8.1. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

8.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

8.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, полученных от платных услуг, в соответствии с Положением о платных услугах.

8.5. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.6. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

8.7. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения ежегодно в соответствии с организационной структурой учреждения и штатной численностью по согласованию с учредителем.

Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

В случае изменения структуры или численности работников учреждения в течение года в штатные расписания вносят необходимые изменения.

Приложение № 1
к примерному положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений
в сфере молодежной политики
и учреждения, обеспечивающего
финансовую деятельность муниципальных
учреждений физической культуры,
спорта и молодежной политики,
осуществляющих деятельность
на территории городского округа
Краснотурьинск

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Таблица 1

№ п/п	Перечень должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	5012
	2 квалификационный уровень	6266
2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	7519
	2 квалификационный уровень	8271
	3 квалификационный уровень	9024
	4 квалификационный уровень	9774
	5 квалификационный уровень	10526
3.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
	1 квалификационный уровень	11153
	2 квалификационный уровень	12030

	3 квалификационный уровень	12907
	4 квалификационный уровень	13785
	5 квалификационный уровень	14662
4.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
	1 квалификационный уровень	15663
	2 квалификационный уровень	16791
	3 квалификационный уровень	17920

**Минимальный размер окладов (должностных окладов)
по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих**

Таблица 2

№ п/п	Профессионально-квалификационные группы (ПКГ)	Размер базового оклада (ставки заработной платы), руб.
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1.1.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5012
1.2.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5514
1.3.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6014
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
2.1.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6860
2.2.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7268
2.3.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8020
2.4.	Наименование профессий рабочих, по которым	8772

	предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
2.5.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9649

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта

Таблица 3

Квалификационные уровни	Примерный перечень должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.	Инструктор по спорту	8453

Приложение № 2
к примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики и учреждения, обеспечивающего финансовую деятельность муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории городского округа Краснотурьинск

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4
5 квалификационный уровень	0,5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4
5 квалификационный уровень	0,5

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,1
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3

Приложение № 3
к примерному положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений
в сфере молодежной политики и учреждения,
обеспечивающего финансовую деятельность
муниципальных учреждений физической
культуры, спорта и молодежной политики,
осуществляющих деятельность на территории
городского округа Краснотурьинск

Перечень административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала муниципальных учреждений в сфере молодежной политики и учреждения, обеспечивающего финансовую деятельность муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющих деятельность на территории городского округа Краснотурьинск

Перечни должностей	Наименования должностей
Административно-управленческий персонал	Директор, заместитель директора, заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер, ведущий специалист по работе с молодежью, заведующий хозяйством
Основной персонал	Специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, старший специалист по работе с молодежью, бухгалтер 1 категории, ведущий бухгалтер, экономист, специалист по охране труда, специалист по кадрам, инструктор по спорту, инструктор-методист, делопроизводитель

Вспомогательный персонал	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, уборщик служебных помещений, документовед, дежурный, сторож (вахтер)

Примечание: по согласованию с учредителем в учреждениях могут быть введены иные должности в соответствии с особенностями развиваемых видов деятельности (направлений) в учреждениях.