



НОВОСТИ

Цена свободная.

№83 (1862)

Издается со 2 марта 1992 года. Выходит два раза в неделю.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА от 24.11.2010г. № 1849

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ДОЛГОСРОЧНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ "ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ЭНЕРГЕБЕЗОПАСНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД МЕГИОН НА ПЕРИОД 2011-2015 ГОДЫ И НА ПЕРСПЕКТИВУ ДО 2020 ГОДА"

В соответствии с Федеральным законом от 23.11.2009 № 261-ФЗ «Об энергосбережении и повышении энергетической эффективности и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

1. Утвердить долгосрочную целевую программу «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности и энергобезопасности муниципального образования городской округ город Мегийон на период 2011-2015 годы и на перспективу до 2020 года» (далее – Программа), согласно приложению.

2. Управлению жилищно-коммунального комплекса администрации города Мегийона осуществлять координацию работы по реализации мероприятий

принятой Программы.

3. Управлению информационной политики (Шестакова О.А.) опубликовать постановление в газете «Мегийонские новости» и разместить на официальном сайте администрации города в сети «Интернет».

4. Контроль над выполнением постановления возложить на исполняющего обязанности заместителя главы города по городскому хозяйству Л.К. Гаврилову.

Михаил ИГИТОВ,

глава города Мегийона.

Долгосрочная целевая программа «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности и энергобезопасности муниципального образования городской округ город Мегийон на период 2011-2015 годы и на перспективу до 2020 года

(размещена на официальном сайте администрации г. Мегийона)

РАСПОРЯЖЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА от 24.11.2010г. № 538

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЯ СЛУЧАЕВ, КОГДА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЗЕМЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ ДЛЯ ЦЕЛЕЙ СТРОИТЕЛЬСТВА ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ НА ТОРГАХ

Руководствуясь статьями 11, 30 Земельного кодекса Российской Федерации от 25.10.2001 №136-ФЗ, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.09.2010 №203-п "О предоставлении земельных участков для целей строительства", на основании распоряжения администрации города от 08.11.2010 №498 "О подготовке перечня случаев, когда предоставление земельных участков для целей строительства осуществляется на торгах", протокола заседания комиссии по определению перечня случаев, когда предоставление земельных участков для целей строительства осуществляется на торгах от 13.11.2010:

1. Утвердить перечень случаев, когда предоставление в собственность или в аренду земельных участков, находящихся в муниципальной собственности, а также земельных участков, государственная собственность на которые не разграничена, для

целей строительства осуществляется на торгах:

1. Автозаправочные станции.
2. Торговые центры, магазины.
3. Рынки.

2. Пункт 1 настоящего постановления вступает в силу с 01.01.2011.

3. Управлению информационной политики (О.А.Шестакова) опубликовать постановление в газете "Мегийонские новости" и разместить на официальном сайте администрации города в сети "Интернет".

4. Контроль за выполнением распоряжения возложить на исполняющего обязанности заместителя главы города по общим вопросам А.П. Ломачинского.

Михаил ИГИТОВ,

глава города Мегийона.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА от 30.11.2010г. № 1905

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА

В соответствии со статьёй 144 Трудового Кодекса РФ, постановлением губернатора Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 16.10.2010 № 253-п "О переводе бюджетных учреждений физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры на новую систему оплаты труда", постановлениями администрации города Мегийона от 02.08.2010 № 1079 "О единых рекомендациях", от 28.09.2010 № 1424 "О дополнительных рекомендациях при переходе на новые системы оплаты труда":

1. Осуществить переход муниципальных учреждений физической культуры и спорта и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Управлению физической культуры и спорта администрации города Мегийона, на новую систему оплаты труда, с 01.12.2010.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, под-

ведомственных Управлению физической культуры и спорта администрации города, согласно приложению.

3. Руководителям муниципальных учреждений физической культуры и спорта и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Управлению физической культуры и спорта администрации города, в срок до 30.11.2010 разработать и утвердить Положение об оплате труда соответствующих учреждений в новой редакции.

4. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на начальника Управления физической культуры и спорта администрации города Мегийона О.П. Гаулика.

Михаил ИГИТОВ,

глава города Мегийона.

Приложение к постановлению администрации города Мегийона от 30.11.2010 г. № 1905

Положение об оплате труда

работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Управлению физической культуры и спорта администрации города Мегийона (далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей подведомственных Управлению физической культуры и спорта администрации города Мегийона (далее - соответственно: работники, Учреждения).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

профессиональные квалификационные группы работников - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее - профессиональные группы);

квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональной квалификационной группы работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы (далее - квалификационные уровни);

должностной оклад (оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - оклад работника бюджетного учреждения, без учета компенсационных, стимулирующих выплат (далее - должностной оклад (оклад));

выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам бюджетных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты, в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленным законодательством Российской Федерации;

выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работника Учреждения к качественному, результативному труду.

1.3. Для оплаты труда работников Учреждений применяется базовая единица, установленная постановлением администрации города Мегийона от 02.08.2010 года №1079 "О единых рекомендациях", постановлением администрации города Мегийона от 28.09.2010 года №1424 "О дополнительных рекомендациях при переходе на новые системы оплаты труда".

1.4. Заработная плата работников Учреждений состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

1.5. Заработная плата работников Учреждений (без учета стимулирующих), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Размер заработной платы работника Учреждения не может быть ниже величины прожиточного минимума, устанавливаемого на территории автономного округа для трудоспособного населения.

В случае, если размер заработной платы по новой системе оплаты труда (при условии выполнения норм труда и норм рабочего времени) не достигает величины прожиточного минимума, работнику устанавливается доплата до величины прожиточного минимума, устанавливаемого в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения, в пределах бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

1.7. Перечисленные в настоящем Положении выплаты работникам Учреждений устанавливаются в пределах фонда оплаты труда из средств местного бюджета и предпринимательской деятельности на очередной финансовый год по соответствующему учреждению.

Фонд оплаты труда работников Учреждений состоит из следующих фондов:

- должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
- тарифных ставок (окладов) рабочих;
- надбавок и доплат (выплат стимулирующего и компенсационного характера).

Размер фонда надбавок и доплат составляет до 20 процентов от общего размера фондов должностных окладов и тарифных ставок (окладов), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

1.8. Средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренные бюджетным учреждением на оплату труда

работников, направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и иные выплаты по согласованию с начальником Управления физической культуры и спорта администрации города Мегийона и выборным органом первичной профсоюзной организации либо иным представительным органом работников.

1.9. Руководитель Учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работнику в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Порядок оплаты труда работников Учреждений, включающий размеры должностных окладов (окладов), выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры с учетом мнения главного распорядителя бюджетных средств Учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений

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

Размер должностных окладов работникам Учреждений устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 12 мая 2008 г. № 225н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" (зарегистрировано в Минюсте РФ 28 мая 2008 г. № 11764);

- от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрировано в Минюсте РФ 18 июня 2008 г. № 11858);

- от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных работников" (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г. № 11861).

2.2. Должностные оклады (оклады) устанавливаются:

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

- педагогическим работникам - на основе действующих тарифно - квалификационных характеристик по должностям работников образования;

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

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

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

2.4. Должностные оклады работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются в размере 4330 рублей.

2.5. Базовая единица для исчисления базового оклада, занимающим должности специалистов физической культуры и спорта, устанавливаются в размере 4330 рублей.

2.6. По профессиям рабочих устанавливается размер оклада в размере 3370 рублей.

2.7. Базовая единица для исчисления базового оклада руководителей отделов (структурных подразделений) Учреждения устанавливаются в размере 4330 рублей.

2.8. Должностной оклад (оклад) работникам Учреждений устанавливается приказом руководителя Учреждения и оформляется трудовым договором.

2.9. Изменение должностного оклада (оклада) работникам Учреждения осуществляется на основании решения аттестационной комиссии в соответствии с квалификационными характеристиками, оформляется приказом руководителя Учреждения и дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.10. К должностным окладам по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом обеспечения финансовыми средствами применяются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- коэффициент квалификации;



Продолжение. Начало на 1-й стр.

-коэффициент специфики работы.

2.11. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размер выплат с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

2.12. Повышающий коэффициент к должностному окладу работников устанавливается на определенный период времени.

2.13. Повышающий коэффициент к должностному окладу работника устанавливается на основании приказа директора учреждения.

Установленные повышающие коэффициенты при применении складываются между собой.

2.14. Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
1	2
Высшая категория	до 0,8
Первая категория	до 0,5
Вторая категория	до 0,3

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией Управления физической культуры и спорта администрации города Мегiona с учетом требований к результатам их работы, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иным представительным органом работников.

Коэффициент квалификации по должностям "спортсмен" и "спортсмен-инструктор" устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

2.15. Размеры коэффициентов квалификации для должностей "спортсмен" и "спортсмен-инструктор" приведены в таблице 2.

Таблица 2

Размер повышающего коэффициента квалификации				
Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, мастер спорта России	Мастер спорта международного класса	Мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований	Мастер спорта России международного класса
1	2	3	4	5
до 1	до 1,5	до 2	до 2,5	до 3,5

2.16. Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, общепрофессиональные должности служащих и профессии рабочих приведены в таблице 3.

Таблица 3

Размер повышающего коэффициента квалификации				
Начальное профессиональное образование	Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Бакалавр»	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Дипломированный специалист»	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Магистр»
1	2	3	4	5
0,05	0,10	0,15	0,20	0,25

2.17. Коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения.

2.18. Коэффициент специфики работы для работников в размере до 0,15 к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки.

2.19. Коэффициент специфики работы для работников Учреждений, осуществляющих деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается до 20 процентов к должностному окладу (окладу).

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и северная надбавка);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Ман-

сийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 г. № 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа", решением Думы города Мегiona от 24.12.2008г. № 539 "О Положении "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегion, работающих в организациях, финансируемых из местного бюджета".

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время").

3.5. Выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Порядок, условия и размер выплат, указанных в настоящем разделе, устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом Учреждения, с учетом мнения учредителя соответствующего Учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников.

3.6. Размеры компенсационных выплат приведены в таблице 5:

Таблица 5

№	Вид выплат	Категория работников	Размер выплат по отношению к должностному окладу
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	По результатам аттестации рабочих мест	до 12%
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и северная надбавка)	Все работники	Районный коэффициент - 70% Северная надбавка - до 50%
3.	За работу в ночное время	сторожа	40% за каждый час работы в ночное время
4.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники	- В двойном размере - по согласованию с руководителем, предоставляется 1 день отдыха, в данном случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплате не подлежит
5.	За совмещение профессий (должностей)	Все работники	- До 50% от должностного оклада по совмещаемой работе или - разница в окладах

3.7. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу (окладу) и не образуют увеличения должностного оклада (оклада) для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам без учета повышающих коэффициентов.

4.2. Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу работника осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения.

4.3. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- за стаж работы;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по результатам работы.

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

4.5. Размеры стимулирующей выплаты работникам за участие в подготовке спортсмена высокого класса, проходящего спортивную подготовку в учреждении в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, приведены в таблице 7.

Размеры стимулирующей выплаты работникам за участие в подготовке спортсмена высокого класса, проходящего спортивную подготовку в учреждении, по адаптивному спорту в спортивных дисциплинах, включенных в программу Паралимпийских игр, а также иным работникам, непосредственно участвующим в его подготовке, приведены в таблице 8.

Размеры стимулирующей выплаты работникам за участие в подготовке спортсмена высокого класса по видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, устанавливаются в размере на 25-50% ниже размера, установленного для видов спорта (спортивных дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр.

В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели по смежным видам спорта, хореографы, концертмейстеры, массажисты, медицинские работники, механик по техническим видам спорта.

Таблица 6

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена	
			постоянный состав обучающихся	переменный состав обучающихся
1	2	3	4	5
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.				
1.1.	Олимпийские игры	1	до 15	до 7
	Чемпионат мира	1		
	Олимпийские игры	2-6	до 10	до 5
	Чемпионат мира	2-3		
1.2.	Чемпионат Европы	1-3		
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-3		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1		
1.3.	Чемпионат мира	4-6	до 10	до 5
	Чемпионат Европы	4-8		
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4-6		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2-3		
	Чемпионат России	1-3		
1.4.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1		
	Олимпийские игры	участие	до 8	до 3
	Чемпионат мира	участие		
	Чемпионат Европы	участие		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6		
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1		
	Первенство мира (юниоры)	1-3		
	Первенство Европы (юниоры)	1-3		
	Чемпионат России	4-6	до 8	до 3
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2-3		
1.5.	Первенство мира (юниоры)	4-6		
	Первенство Европы (юниоры)	4-6		
	Первенство России (юниоры)	1-3		
1.6.	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 5	до 2
1.7.	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4-6	до 5	1
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4-6		
2. Соревнования в командных игровых видах спорта				
2.1.	Олимпийские игры	1		
	Чемпионат мира	1	до 15	до 7
	Чемпионат Европы	1		
2.2.	Олимпийские игры	2-6		
	Чемпионат мира	2-3	до 10	до 5
2.3.	Чемпионат Европы	2-3		
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	до 8	до 5
	Первенство мира (юниоры)	1-3		
2.4.	Первенство Европы (юниоры)	1-3		
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4-6		
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 8	до 3
2.5.	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	4-6		
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 6	до 2
2.6.	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 5	1
	За подготовку команды (членов команды), занявшие места:			
	- на чемпионате России	1-3		
2.7.	на первенстве России (юниоры)	1-2	до 6	до 2
	на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1		
	За подготовку команды (членов команды), занявшие места:			
2.8.	на чемпионате России	4-6		
	на первенстве России (юниоры)	3-4	до 4	1
	на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2-3		

Примечание. Для целей настоящего Положения Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе, Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе, Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям, Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям, Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

Таблица 7

Продолжение Начало на 2-й стр

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена
1	Паралимпийские и Сурдлимпийские игры, чемпионаты мира и Европы	1	11-15
2	Паралимпийские и Сурдлимпийские игры, чемпионаты мира и Европы	2-6	9-10
3	Паралимпийские и Сурдлимпийские игры, чемпионаты мира и Европы	участие	6-8
4	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав), Чемпионаты России	1-3	
5	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав), Чемпионаты России	4-6	
6	Финалы официальных всероссийских Спартакиад, Первенства России, финалы официальных всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3	
7	Финалы официальных всероссийских Спартакиад, Первенства России, финалы официальных всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6	4-5
8	Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	1-6	
9	Официальные всероссийские и международные соревнования, включенные в Единый календарный план	участие	2-3
10	Чемпионаты и первенства субъекта Российской Федерации	1-6	

4.6. Стимулирующая выплата к должностному окладу (окладу) работника за участие в подготовке учащегося - спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала учебного (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года. По международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

4.7. Если в период действия установленной сти-

мулирующей выплаты к должностному окладу (окладу) работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

4.8. Выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсмена высокого класса. Перечень работников, непосредственно участвующих в процессе подготовки спортсмена высокого класса, согласовывается с Управлением физической культуры и спорта администрации города Мегiona.

4.9. Размер выплаты за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада (оклада) приведены в таблице 8.

Таблица 8

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

4.10. Выплаты за стаж работы, выслугу лет учитываются при расчете годового фонда оплаты труда по фактическому стажу работника.

4.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам бюджетного учреждения учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение определенного периода в выполнении важных работ, мероприятий, не определенных трудовым договором работника;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- интенсивность и напряженность работы;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

4.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

4.13. Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется Учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

4.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят разовый характер.

4.15. Премииальные выплаты по результатам работы

Премииальные выплаты по результатам работы включают:

- ежемесячное премирование за качество выполняемых работ;
- единовременное премирование.

4.16. Ежемесячное премирование за качество выполняемых работ осуществляется работникам Учреждений к должностному окладу (окладу) по основному месту работы по основной занимаемой должности за качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины.

4.17. Единовременное премирование осуществляется:

- к юбилейным и праздничным датам,
- при достижении работником пенсионного воз-

раста;

- по результатам работы за год.

4.18. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном значении.

4.19. Размеры, условия и порядок премиальных выплат по результатам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников.

4.20. Выплата единовременного премирования работников Учреждения осуществляется по решению руководителя Учреждения и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств (Управлением физической культуры и спорта администрации города Мегiona).

V. Особенности порядка и условий оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей (по видам спорта, хореографии)

5.1. Оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей осуществляется по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки (таблица 12) и (или) по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса (таблица 13) исходя из установленного размера должностного оклада (оклада).

5.2. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с образовательной программой.

5.3. При отсутствии в утвержденной образовательной программе нормативов по наполняемости учебных групп и максимальному объему учебно-тренировочной нагрузки применяются параметры, приведенные в таблице 10.

К наполняемости учебных групп и объему учебно-тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту применяются параметры, приведенные в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (учебных часов за неделю)
1	2	3	4	5	6
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	15	30	до 6
2	Начальной подготовки	первый год	15	30	6
		второй год	12	24	9
		третий год	12	24	9
3	Учебно-тренировочный	первый год	10	20	12
		второй год		20	14
		третий год		16	16
		четвертый год		16	18
		пятый год	устанавливается	16	20

4	Совершенствования спортивного мастерства	до года	учреждением	14	24
		свыше года		12	28
5	Высшего спортивного мастерства	весь период		8	32

Таблица 10

Этапы подготовки	Период занятия, обучения (лет)	Группа степени функциональных возможностей	Наполняемость групп (чел.)		Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (час/нед.)	Объем работы по индивидуальным планам	Общегодовой объем (час.)	Коэффициент нормирования труда
			Оптимальная	Допустимая				
1 Спортивно-оздоровительный	весь период	III	10	15	5		230	2,8%
		II	8	12				3,5%
		I	3	5				9,3%
Начальной подготовки	первый год	III	10	15	6		276	3,3%
		II	8	12				4,2%
		I	3	5				11,1%
Учебно-тренировочный	второй и последующие годы	III	8	12	6		414	6,3%
		II	6	9				8,3%
		I	2	3				25,0%
Спортивно-оздоровительный	первый год	III	6	9	9		3	8,3%
		II	5	8				10,0%
		I	2	3				25,0%
Учебно-тренировочный	второй-третий год	III	5	8	12		6	13,3%
		II	4	6				16,7%
		I	2	3				33,3%
Спортивно-оздоровительный	четвертый и последующие годы	III	4	6	15		6	20,8%
		II	3	5				27,8%
		I	1	2				83,3%
Учебно-тренировочный	первый год	III	3	5	15		9	27,8%
		II	2	3				41,7%
		I	1	2				83,3%
Спортивно-оздоровительный	второй и последующие годы	III	3	5	18		9	33,3%
		II	2	3				50,0%
		I	1	2				100,0%
Высшего спортивного мастерства	весь период	III	2	3	18		12	50,0%
		II	2	3				50,0%
		I	1	2				100,0%

Примечания:

- количественные отклонения общегодового объема учебно-тренировочной нагрузки (столбец 8): на этапах спортивно-оздоровительной и начальной подготовки - не более 10%, на других этапах - не более 25%.

Объем работы по индивидуальным планам (столбец 7) может быть использован для расчета оплаты труда (доплат) тренерскому составу, оказывающему помощь спортсмену при индивидуальных занятиях.

5.4. При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, должны выполняться следующие условия:

- разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

- количественный состав не должен превышать на этапе высшего спортивного мастерства 8 человек, совершенствования спортивного мастерства - 12 человек, учебно-тренировочном - 16 человек (для занимающихся свыше двух лет) и 20 человек (для занимающихся до двух лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях;

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

- для экипажей и групповых спортивных дисциплин количественный состав не должен превышать двух экипажей и групп с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

5.5. Перевод учащегося на последующий этап спортивной подготовки осуществляется по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, принимаемых комиссией по виду спорта, утвержденной руководителем Учреждения при наличии учебной программы соответствующей "Типовому плану проспекту программы для спортивных школ" утвержденного приказом Госкомспорта РФ от 28.06.2001 №390.

5.6. Учащиеся зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием) либо по показанному результату.

5.7. В Учреждениях развиваются те виды спорта,

по которым в установленном порядке утверждены учебно-тренировочные программы.

5.8. В соответствии с законодательством Российской Федерации норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы тренерам, тренерам-преподавателям устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

5.9. Система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяется Учреждением по согласованию с Управлением физической культуры и спорта администрации города Мегiona. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

5.10. Возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах - 6-18 лет. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает руководитель Учреждения при наличии разрешения органов здравоохранения и наличии учебной программы по виду спорта соответствующей "Типовому плану проспекту программы для спортивных школ" утвержденного приказом Госкомспорта РФ от 28.06.2001 №390.

5.11. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

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

5.12. По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей устанавливаются в размере на 25-50% ниже норматива, установленного для первой



Продолжение. Начало на 3-й стр.

группы видов спорта.

5.13. Кроме основного тренера, тренера-преподавателя, к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры, тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и др.). Порядок их привлечения и оплаты труда определяется бюджетным учреждением по согласованию с Управлением физической культуры и спорта администрации города Мегиона.

5.14. Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

5.15. Нормативы оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с таблицей 11.

Таблица 11

№ п/п	Статус официального соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в % к должностному окладу тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.			
1.1.	Олимпийские игры	1	до 200
	Чемпионат мира	1	
1.2.	Олимпийские игры	2-6	до 150
	Чемпионат мира	2-3	
	Чемпионат Европы	1-3	
1.3.	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-3	до 120
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	
	Чемпионат мира	4-6	
	Чемпионат Европы	4-6	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4-6	
1.4.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2-3	до 100
	Чемпионат России	1-3	
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	участие	
1.5.	Первенство мира (юниоры)	1-3	
	Первенство Европы (юниоры)	1-3	
	Чемпионат России	4-6	до 80
1.6.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2-3	
	Первенство мира (юниоры)	4-6	
1.7.	Первенство Европы (юниоры)	4-6	
	Первенство России (юниоры)	1-3	
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
1.8.	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	до 60
1.9.	Первенство России (юниоры)	4-6	
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
1.10.	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4-6	до 50
	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 55
2. Соревнования в командных игровых видах спорта			
2.1.	Олимпийские игры	1	до 200
	Чемпионат мира	1	
	Чемпионат Европы	1	
2.2.	Олимпийские игры	2-6	до 150
	Чемпионат мира	2-3	
2.3.	Чемпионат Европы	2-3	
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	до 100
2.4.	Первенство мира (юниоры)	1-3	
	Первенство Европы (юниоры)	1-3	
2.5.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4-6	до 80
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
2.6.	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1-3	до 75
2.7.	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 70
	За подготовку команды (членов юманды), занявшей места на чемпионате России	1-3	до 75
2.8.	на первенстве России (юниоры)	1-2	
	на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1	
	За подготовку команды (членов юманды), занявшей места на чемпионате России	4-6	до 60
2.9.	на первенстве России (юниоры)	3-4	
	на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2-3	

Примечание. Для целей настоящего Положения Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официаль-

ным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

5.16. Нормативы оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются согласно таблице 12.

Таблица 12

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Коэффициент повышения норматива
1	Паралимпийские и Сурдлимпийские игры, чемпионаты мира и Европы	1	2
2	Паралимпийские и Сурдлимпийские игры, чемпионаты мира и Европы	2-6	1,9
3	Паралимпийские и Сурдлимпийские игры, чемпионаты мира и Европы	участие	1,8
4	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав), Чемпионаты России	1-3	1,7
5	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав), Чемпионаты России	4-6	1,6
6	Финалы официальных всероссийских Спартакиад, Первенства России, финалы официальных всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3	1,5
7	Финалы официальных всероссийских Спартакиад, Первенства России, финалы официальных всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6	1,4

8.	Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	1-6	1,3
9.	Официальные всероссийские и международные соревнования, включенные в Единый календарный план	Участие	1,2
10.	Чемпионаты и первенства субъекта Российской Федерации	1-6	1,1

5.17. Норматив оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

5.18. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

5.19. Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице 12 результата, размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с эталом подготовки спортсмена.

5.20. В таблице 12 для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Ханты-

Мансийского автономного округа - Югры.

5.21. Повышенный норматив оплаты труда тренера, тренера-преподавателя действует в отношении спортсмена, показавшего высокий результат.

VI. Иные надбавки и выплаты

6.1. В Учреждениях выплачиваются иные надбавки и выплаты:

- надбавка за почетные звания, государственные награды, за наличие ученой степени;
- доплата водителям за классность;
- выплаты молодым специалистам;
- материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний;
- материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети), трудной жизненной ситуацией.

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

При наличии нескольких оснований для установления надбавки определяется по одному (наивысшему) основанию.

Размеры выплаты за почетные звания, государственные награды приведены в таблице 13.

Таблица 13

Наименование выплаты	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1	2
Награды, почетные звания, знаки отличия в труде Российской Федерации в области физической культуры и спорта	до 100%
Ведомственные награды Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации	до 80%
Награды, почетные звания, знаки отличия в труде Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в области физической культуры и спорта	до 40%

Примечание. Выплаты осуществляются при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

6.3. Работникам, имеющим ученую степень, устанавливается надбавка в процентах к должностному окладу (окладу) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения, с момента (дня) присвоения ученой степени:

- за ученую степень доктора наук - в размере 30 процентов;
- за ученую степень кандидата наук - в размере 20 процентов.

6.4. Водителям учреждений устанавливается ежемесячная доплата за классность к должностному окладу (окладу):

- имеющим 2-й класс - до 10 процентов;
- имеющим 1-й класс - до 25 процентов.

При работе на нескольких видах транспортных средств, выполнения функций механика и слесаря при отсутствии их в штате - до 30 процентов.

6.5. Выплаты молодым специалистам выплачиваются в целях привлечения и укрепления кадрового, тренерско-преподавательского состава в размере до 30 процентов к должностному окладу тренерам, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам в возрасте до 30 лет в течение первого года работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;
- состоят в трудовых отношениях с учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.6. Молодым специалистам выплачивается единовременно выплата социальной поддержки в размере до двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

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

6.7. Работникам Учреждений один раз в календарном году выплачивается материальная помощь

на профилактику заболеваний.

Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

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

6.8. Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается в размере 10% годового фонда оплаты труда. Сумма материальной помощи исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, установленного тарификацией учреждения по основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

6.9. Материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети), трудной жизненной ситуацией выплачивается работнику по решению руководителя Учреждения в размере до 10 тысяч рублей.

6.10. Порядок, условия и размер выплат, указанных в настоящем разделе, устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения и оформляются трудовым договором, приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников.

VII. Условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя Учреждений

7.1. Заработная плата руководителей Учреждений и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором (контрактом). Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

7.3. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров окладов руководителей Учреждений указан в таблице 15.

Таблица 15

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Учреждений
Инструктор по спорту
Тренер
Тренер-преподаватель по спорту (по хореографии)
Старший инструктор-методист
Старший тренер - преподаватель по спорту

7.4. Порядок исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера оклада руководителя Учреждения осуществляется в порядке, установленном для федеральных учреждений, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. № 167н "Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада руководителя федерального бюджетного учреждения" (зарегистрировано в Минюсте РФ 5 мая 2008 г. № 11624).

7.5. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы бюджетного учреждения).

Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются администрацией города Мегиона и предусматриваются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

Выплата осуществляется на основании нормативно-правового акта администрации города Мегиона.

7.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей Учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Заместителям руководителей Учреждений устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные пунктом 4.16 настоящего Положения.

VIII. Планирование фонда оплаты труда

Продолжение. Начало на 4-й стр.

8.1 Фонд оплаты труда работников Учреждений планируется на календарный год расчётным путем на основании утверждённой штатной численности и настоящего Положения.

8.2 На выплату надбавок за интенсивность и

высокие результаты, премиальные выплаты ежегодно предусматривается до 20 процентов годового фонда оплаты труда.

8.3 На выплату надбавок и выплат, указанных в четвертом, пятом абзацах пункта 6.1 настоящего Положения, планируется 10 процентов годового расчетного фонда оплаты труда.

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
от 30.11.10 г. №1906**

**О ПЕРЕХОДЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА
МЕГИОНА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ
И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА, НА НОВУЮ СИСТЕМУ
ОПЛАТЫ ТРУДА**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 14.08.2008 №82-п "О переходе государственных образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на новую систему оплаты труда" (с изменениями и дополнениями), от 13.04.2007 №97-п "Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры":

1. Осуществить переход муниципальных образовательных учреждений города, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города, на новую систему оплаты труда с 01 декабря 2010 года

2. Утвердить

2.1 Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Мегиона, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города, согласно приложению 1.

2.2 Положение о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных образовательных учреждений города, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города, согласно приложению 2.

2.3 Классификатор типов и видов учреждений и видов деятельности работников для установления

коэффициента специфики работы, согласно приложению 3.

3. Муниципальным образовательным учреждениям в срок до 1 января 2011 года разработать Положение об оплате труда и о выплатах из средств фонда надбавок и доплат.

4. Считать утратившим силу с 01 декабря 2010 года постановление главы города от 29.07.2008 №562 "О переходе муниципальных образовательных учреждений города Мегиона, подведомственных департаменту образования администрации города, на новую систему оплаты труда".

5. Начальнику управления информационной политики администрации города О.А. Шестаковой опубликовать постановление в газете "Мегионские новости" и разместить на официальном сайте администрации города в сети "Интернет".

6. Настоящее постановление вступает в силу с 01 декабря 2010 года.

7. Пункты 3.1, 15, 25, раздел VI приложения 1 к настоящему постановлению применяются к правоотношениям, возникшим с 01 сентября 2010 года.

8. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города по социальной политике Е.Н. Тюляеву.

Михаил ИГИТОВ,

глава города Мегиона.

Приложение 1 к постановлению администрации города 30.11.2010 № 1906

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Мегиона, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики администрации города

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Мегиона (далее - работники, учреждения).

2. 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 предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

3. 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).

3.1. За счет средств бюджета в смете учреждения по основной деятельности ежегодно предусматриваются расходы на выплату материальной помощи на профилактику заболеваний и социальную выплату молодым специалистам - до 10 процентов от годового расчетного фонда оплаты труда.

4. 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.

5. Для оплаты труда работников учреждений применяется базовая единица, установленная постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13 апреля 2007 года N 97-п "Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

6. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих определяются на основании базовой единицы, базового коэффициента и повышающих коэффициентов.

7. Произведение базовой единицы и базового коэффициента составляет базовый оклад руководителя, специалиста и служащего.

8. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада и повышающих коэффициентов к базовому окладу.

9. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего.

10. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из следующих показателей:

стажа работы (коэффициент стажа);
условий труда, типа, вида учреждения и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы);

квалификации работника (коэффициент квалификации);

масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления);

должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления).

11. Размеры базового коэффициента и повышающих коэффициентов к базовому окладу определяются, согласно приложению 1 к настоящему Поло-

жению

12. Для определения размера должностного оклада руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждений применяются повышающие коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления.

13. Для определения размера должностного оклада специалиста учреждения применяются повышающие коэффициенты стажа работы, специфики работы, квалификации.

14. Для определения размера должностного оклада служащего учреждения применяются повышающие коэффициенты стажа работы и специфики работы.

15. 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) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

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) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

16. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами на оплате труда, определяемыми на основе объемных показателей согласно действующим нормативным правовым актам.

17. Коэффициент специфики работы определяется на основании Классификатора типов и видов учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы.

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

III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

19. Оплата труда рабочих производится на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений (приложение 2 к настоящему Положению).

20. Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

21. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем суммирования к произведению

базовой единицы и тарифного коэффициента произведенной базовой единицы, тарифного коэффициента и коэффициента специфики работы.

22. 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.

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

IV. Надбавки и доплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников

24. 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 образовательных учреждений города Мегиона, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города по согласованию с профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляющих в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах по выплатам из средств фонда надбавок и доплат.

25. Помимо выплат, устанавливаемых в порядке, определенном пунктом 24 настоящего Положения, осуществляются выплаты молодым специалистам.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер социальной выплаты молодым специалистам составляет два месяца фонда оплаты труда по занимаемой должности.

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

Социальная выплата молодым специалистам осуществляется за счет средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год. При оплате труда молодым специалистам в течение двух лет с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу (коэффициент стажа) в размере 0,1.

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

V. Порядок и условия почасовой оплаты труда

27. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления

месячной ставки заработной платы педагогического работника (в соответствии с установленной Прави-

тельством автономного округа базовой единицы, применяемой для исчисления базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждений, финансируемых из бюджета автономного округа) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

28. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств могут привлечь высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на неопределяемый срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Оплата труда высококвалифицированных специалистов производится с применением коэффициентов почасовой оплаты труда; оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ производится с учетом коэффициентов почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами (приложение 3 к настоящему Положению).

Оплата труда оппонентов при защите диссертаций на соискание ученой степени доктора или кандидата наук производится с учетом коэффициентов почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами, согласно вышеназванному приложению.

29. Ставки почасовой оплаты труда определяются, исходя из размера базовой единицы, коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, районного коэффициента и северной надбавки.

VI. Материальная помощь на профилактику заболеваний

30. 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 10% годового фонда оплаты труда работника. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, установленного тарификацией 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.

Приложение 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений города Мегиона

Базовый коэффициент и повышающие коэффициенты для руководителей, специалистов и служащих учреждений

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Размер базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
	Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Магистр»	1,60	1,60	1,60
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Дипломированный специалист»	1,50	1,50	1,50
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «Бакалавр»	1,40	1,40	1,40
		не полное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,30	1,30	1,30
		на чье образование	1,20	1,20	1,20
		среднее (полное) общее образование	1,10	1,10	1,10
		основное общее образование	1,00	1,00	1,00
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	стаж работы более 20 лет		0,25	0,20
		стаж работы от 10 до 20 лет		0,20	0,15
		стаж работы от 5 до 10 лет		0,15	0,10
		стаж работы от 2 до 5 лет		0,10	0,05



Продолжение. Начало на 5-й стр.

		стаж работы от 0 до 2 лет		0	0		
22	Коеффициент специфики работы	тип 1	0,75	0,75	0,75		
		тип 2	0,20	0,20	0,20		
		тип 3	0,15	0,15	0,15		
		тип 4	0,10	0,10	0,10		
		тип 5	0,05	0,05	0,05		
		тип 6	0	0	0		
23	Коеффициент квалификации	квалификационная категория высшая категория					
		первая категория	0,35	0,35			
		вторая категория	0,20	0,20			
		ученая степень					
		доктор наук	0,40	0,40			
		кандидат наук	0,20	0,20			
		государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе ордена, медали, знаки почетные, спортивные звания «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер», «Лауреат премий президента РФ»	0,40	0,40			
		почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования и молодежной политики	0,40	0,40			
		«Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер», «Лауреат премий президента РФ»	0,40	0,40			
		почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере культуры и искусства	0,30	0,30			
		«Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер», «Лауреат премий президента РФ»	0,10	0,10			
		«Лауреат премии президента РФ»	0,25	0,25			
24	Коеффициент масштаба управления	группа 1	0,3				
		группа 2	0,2				
		группа 3	0,1				
		группа 4	0,05				
		25	Коеффициент уровня управления	уровень 1 - руководитель	1,0		
				уровень 2 - заместители руководителей	0,8		
				уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,3		
				награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе медали, знаки почетные звания почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,40	0,40	
				почетные звания	0,25	0,25	
				почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	
				почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	
				благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	
ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе медаль К.Д.Ушинского	0,20			0,20			
нагрудные знаки благодарности органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования и молодежной политики	0,05			0,05			

Приложение 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений города Мегиона

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждений

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

Приложение 3 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений города Мегиона

Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, определяемые коэффициентом к базовой единице

№п/п	Наименование показателя	Коеффициент		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коеффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий со студентами	0,12	0,1	0,05
2	Коеффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,15	0,12	0,07
3	Коеффициенты почасовой оплаты труда работников (натурщики), привлекаемых к проведению учебных занятий со студентами	натурщик (одетая фигура) - 0,04, натурщик (обнаженная фигура) - 0,05		

Приложение 2 к постановлению администрации города от 30.11.2010 № 106

ПОЛОЖЕНИЕ

о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных образовательных учреждений города Мегиона, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города

I. Общие положения

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

2. ФНД представляет собой сумму денежных

средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам учреждения.

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 внебюджет-

ных источников.

II. Величина и состав ФНД

4. 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:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \cdot \text{Кнд}, \text{ где:}$$

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 %).

5. 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.

6. 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 1 к настоящему Положению размеров основных видов обязательных выплат компенсационного характера.

7. Фонд надбавок состоит из директорского фонда и устанавливается по следующей формуле:

$$\text{ФН} = \text{ФНД} \cdot \text{ФД}, \text{ где:}$$

ФН - фонд надбавок;

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФД - фонд доплат.

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

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

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

$$\text{ДФ} = \text{ФН} \cdot \text{Кдф}, \text{ где:}$$

ДФ - директорский фонд;

ФН - фонд надбавок;

Кдф - коэффициент директорского фонда.

Коеффициент 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 %.

III. Основные принципы распределения фонда надбавок (фонда стимулирующих выплат)

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

$$\text{ФН/оу} = \text{ФН} \cdot \text{ДФ}, \text{ где:}$$

ФН/оу - фонд надбавок учреждения;

ФН - фонд надбавок;

ДФ - директорский фонд.

10. Распределение фонда надбавок осуществляется между всеми работниками учреждения, кроме руководителя учреждения, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

11. Из фонда надбавок не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

12. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения, специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке услуг, ежегодно утверждаются на общем собрании работников и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

13. В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчисленном формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностики, замеров, опросов и пр.

14. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения.

15. Выплаты из фонда надбавок могут носить регулярный (постоянный) или временный характер, на основании чего в фонде надбавок выделяют фонд регулярных (постоянных) выплат и фонд разовых выплат.

16. Учреждение самостоятельно устанавливает

процентное соотношение размеров фонда регулярных (постоянных) выплат и фонда разовых выплат.

17. Рекомендуется предусматривать не менее 25 % на разовые (непредвиденные) выплаты стимулирующего характера, которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемый период.

18. Определение размеров выплат стимулирующего характера, имеющих регулярный (постоянный) характер, может осуществляться с использованием структурного метода либо экспертного метода.

В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда надбавок на части в соответствии со структурой штатной численности учреждения. Фонд надбавок состоит из частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании учреждения (руководители второго и третьего уровня, педагогический персонал, прочие специалисты и служащие, рабочие):

$$\text{ФН/оу} = \text{ФН/рук} + \text{ФН/пп} + \text{ФН/псс} + \text{ФН/раб},$$

где:

ФН/оу - фонд надбавок учреждения;

ФН/рук - фонд надбавок по категории "Руководители";

ФН/пп - фонд надбавок по категории "Педагогический персонал";

ФН/псс - фонд надбавок по категории "Прочие специалисты и служащие";

ФН/раб - фонд надбавок по категории "Рабочие".

Если доля работников категории "Руководители" в штатном расписании х %, педагогического персонала - у %, прочих специалистов и служащих - w %, рабочих - z %, то фонд надбавок делится для стимулирования разных категорий работников в подобном соотношении.

Перечень должностей по категориям работников учреждений для формирования штатного расписания утверждается Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

В основу экспертного метода положено определение значимости (веса) индикаторов для конкретного учреждения и установление разных долей фонда надбавок для разных типов ресурсов

$$\text{ФН/оу} = \text{ФР/чр} + \text{ФР/мтр} + \text{ФР/фр} + \text{ФР/итр},$$

где:

ФН/оу - фонд надбавок учреждения;

ФР/чр - фонд развития человеческих ресурсов;

ФР/мтр - фонд развития материально-технических ресурсов;

ФР/фр - фонд развития финансовых ресурсов;

ФР/итр - фонд развития информационно-технологических ресурсов.

19. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одному работнику, производится в следующем порядке:

1) проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников;

2) определение "стоимости" 1 балла, для чего сумму средств фонда надбавок, приходящихся на соответствующую категорию работников (структурный метод) или на соответствующий вид ресурса (экспертный метод), нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники;

3) расчет персональной надбавки работника путем умножения "стоимости" 1 балла на количество баллов, которое набрал работник.

20. Размер выплат работнику по фонду надбавок может быть изменен (уменьшен) по представлению непосредственного руководителя работника, выборного органа первичной профсоюзной организации, управляющего совета, а также в случае добровольного отказа работника от выполнения вида работ, которые предусмотрены надбавка. Порядок принятия решения об изменении (уменьшении) регулируется локальным нормативным правовым актом, указанным в пункте 12 настоящего Положения.

IV. Порядок распределения директорского фонда

21. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителей учреждений, поощрять эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

22. Процентное соотношение регулярных (постоянных) и разовых выплат в директорском фонде устанавливается департаментом образования и молодежной политики.

23. Установление регулярных выплат осуществляется на основе Типовых критериев для оценки качества труда руководителей и установления выплат стимулирующего характера не реже одного раза в год.

24. Оценка значимости типовых критериев может ежегодно пересматриваться в связи с особенностями, целями, задачами, программами развития системы образования и доводится до руководителей учреждений до начала учебного года.

25. Расчеты по фонду оплаты труда руководителей учреждений производятся департаментом образования и молодежной политики, в следующем порядке:

1) определение размера средств, необходимых для регулярных и разовых выплат в директорском фонде, в соответствии с установленным процентным соотношением;

2) присвоение баллов типовым критериям оценки труда руководителей экспертным методом, в основу которого положено определение значимости критериев с точки зрения особенностей, целей, задач, регионального образования, программ развития района;

3) проведение балльной оценки результатов деятельности руководителей с использованием установленных баллов по типовым критериям оценки труда;

4) расчет суммы набранных руководителем баллов и определение размера выплат согласно соотношению суммы набранных баллов и максимально возможной суммы баллов.

Приложение 1 к Положению о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных образовательных учреждений города Мегиона

Размеры основных видов обязательных выплат компенсационного характера

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	35% за каждый час работы в ночное время
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники	не менее чем в двойном размере
3	За работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда, с особо тяжелыми и вредными условиями труда)	по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда	12 %

Приложение 3 к постановлению администрации города от 30.11.2010 № 1906

Классификатор типов и видов учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы

Типы, виды и категории учреждений, виды деятельности и категории работников, кроме категории «Рабочие»	Тип по специфике работы
1. Дошкольные образовательные учреждения	
1.1 Работа в дошкольных образовательных учреждениях	Тип 6
1.2 Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	Тип 5
1.3 За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки)	Тип 4
1.4 Работа педагогического работника, связанная с руководством методического объединения (повышающий коэффициент применяется на ставку работы)	Тип 4
1.5 Работа в группах для детей, инфицированных туберкулезом	Тип 3
1.6 Работа педагогического работника, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников	Тип 3
1.7 Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедического пункта (повышающий коэффициент применяется на ставку работы)	Тип 2
1.8 Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки)	Тип 2
1.9 Работа в учреждениях (группах) компенсирующего вида (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки)	Тип 2
1.10 Работа педагогического работника в разновозрастной группе (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки)	Тип 2
1.11 Работа педагогического работника в группе с детьми раннего возраста (от 0 до 3 лет) (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки)	Тип 2
2. Общеобразовательные учреждения	
2.1 Работа в: Начальной, основной, средней (полной) общеобразовательной школе; Вечерней (сменной) общеобразовательной школе; Открытой (сменной) общеобразовательной школе; Центре образования; Межшкольном УПК; Центре профориентации	Тип 6
2.2 Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки): проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии; работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики.	Тип 5
2.3 Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (повышающий коэффициент применяется на ставку работы).	
2.4 Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	
2.5 Работа руководителей 1-2 уровня, педагогических работников в: гимназии; лицее; школе с углубленным изучением предметов.	Тип 4
2.6 Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики иностранных языков (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки); заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (повышающий коэффициент применяется на ставку работы); руководство методическими объединениями (повышающий коэффициент применяется на ставку работы).	
2.7 За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.8 Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (повышающий коэффициент применяется на ставку работы).	Тип 3
2.9 Работа воспитателя дошкольной группы связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (повышающий коэффициент применяется на ставку работы)	
2.10 Работа педагогического работника (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки) в: классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья; классах (группах) компенсирующего обучения; классах (группах) с индивидуальным обучением детей, имеющих ограниченные возможности здоровья и находящихся на длительном лечении на основании медицинского заключения разновозрастной дошкольной группе; группе с детьми раннего возраста (0-3 лет).	Тип 2
2.11 Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (повышающий коэффициент применяется на ставку работы)	

Классификатор типов и видов учреждений и видов деятельности рабочих для установления коэффициента специфики работы для категории «Рабочие»

Типы, виды и категории учреждений, виды деятельности для категории «Рабочие»	Коэффициент специфики работы
1. Дошкольные образовательные учреждения	
1.1. Работа в группах для детей, инфицированных туберкулезом (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,15
1.2. Работа помощника воспитателя в учреждениях (группах) компенсирующего вида (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20

ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
от 30.11.10 г. №1909

О ПЕРЕХОДЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Мегиона от 02.08.2010 №1079 "О единых рекомендациях":

1. Осуществить переход муниципальных учреждений молодежной политики города Мегиона на новую систему оплаты труда с 01.12.2010 года.

2. Утвердить:

Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики города Мегиона, согласно приложению 1.

Положение о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных учреждений молодежной политики города Мегиона, согласно приложению 2.

Классификатор типов и видов учреждений и видов деятельности работников для

установления коэффициентов специфики работы, согласно приложению 3.

3. Муниципальным учреждениям молодежной политики в срок до 1 января 2011 года разработать и утвердить Положение об оплате труда и о выплатах из средств фонда надбавок и доплат.

4. Начальнику управления информационной политики администрации города О.А.Шестаковой опубликовать постановление в газете "Мегионские новости" и разместить на официальном сайте администрации города в сети "Интернет".

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города по социальной политике Е.Н. Тюляеву.

Михаил ИГИТОВ,

глава города Мегиона.

Приложение №1 к постановлению администрации города 30.11.2010 № 1909

Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики города Мегиона

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики (далее - работники, учреждения).

1.2. 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.

1.3. 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).

1.4. За счет средств бюджета в смете учреждений по основной деятельности ежегодно предусматриваются расходы на выплату материальной помощи на профилактику заболеваний и социальную выплату молодым специалистам - до 10 процентов от годового расчетного фонда оплаты труда.

1.5. 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.

1.6. Для оплаты труда работников учреждений применяется базовая единица, установленная постановлением администрации города Мегиона от 02 августа 2010 года N 1079 "О единых рекомендациях".

II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих определяются на основании базовой единицы, базового коэффициента и повышающих коэффициентов.

2.2. Произведение базовой единицы и базового коэффициента составляет базовый оклад руководителя, специалиста и служащего.

2.3. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада и повышающих коэффициентов к базовому окладу.

2.4. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего.

2.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из следующих показателей:

- стажа работы (коэффициент стажа);
- условий труда, типа, вида учреждения и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы);
- квалификации работника (коэффициент квалификации);
- масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления);
- должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления).

2.6. Размеры базового коэффициента и повышающих коэффициентов к базовому окладу определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.7. Для определения размера должностного оклада руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждений применяются повышающие коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления.

2.8. Для определения размера должностного оклада специалиста учреждения применяются повышающие коэффициенты стажа работы, специфики работы, квалификации.

2.9. Для определения размера должностного оклада служащего учреждения применяются повышающие коэффициенты стажа работы и специфики работы.

2.10. 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) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

2.10.1 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) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

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

2.11. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда, определяемыми на основе объемных показателей согласно действующим нормативным правовым актам.

2.12. Коэффициент специфики работы определяется на основании Классификатора типов и видов учреждений и

(Продолжение на 8 стр.)



видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы.

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

III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих производится на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений (приложение 2 к настоящему Положению).

3.2. Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

3.4. 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.

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

IV. Надбавки и доплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников

4.1. 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.

4.2. Помимо выплат, устанавливаемых в порядке, определенном пунктом 24 настоящего Положения, осуществляются выплаты молодым специалистам.

4.3. Молодым специалистом считается выпускник учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключающий трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

4.3.1. Размер социальной выплаты молодым специалистам составляет два месяца фонда оплаты труда по занимаемой должности.

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

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

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

4.4. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с департаментом образования и молодежной 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 так же за счет экономии средств директорского фонда.

V. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы преподавательской рабо-

ты, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника (в соответствии с установленной базовой единицы, применяемой для исчисления базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждений, финансируемых из местного бюджета) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

5.2. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Оплата труда высококвалифицированных специалистов производится с применением коэффициентов почасовой оплаты труда; оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ производится с учетом коэффициентов почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами (приложение 3 к настоящему Положению).

Оплата труда оппонентов при защите диссертаций на соискание ученой степени доктора или кандидата наук производится с учетом коэффициентов почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами, согласно вышеназванному приложению.

5.3. Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базовой единицы, коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, районного коэффициента и северной надбавки.

VI. Материальная помощь на профилактику заболеваний

6.1. 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 10% годового фонда оплаты труда работника. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, установленного тарификацией 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.

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

Базовый коэффициент и повышающие коэффициенты для руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений молодежной политики

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Размер базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
	Коэффициент уровня образования	высшее профессиональное образование, подтвержденное лицом, успешно прошедшему итоговую аттестацию. квалификации "Магистр"	1,60	1,60	1,60
		высшее профессиональное образование, подтвержденное лицом, успешно прошедшему итоговую аттестацию. квалификации "Дипломированный специалист"	1,50	1,50	1,50
		высшее профессиональное образование, подтвержденное лицом, успешно прошедшему аттестацию. квалификации "Бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		не полное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,30	1,30	1,30
		начальное профессиональное образование	1,20	1,20	1,20
		среднее (полное) общее образование	1,10	1,10	1,10
		основное общее образование	1,00	1,00	1,00
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	стаж работы более 20 лет		0,25	0,20
		стаж работы от 10 до 20 лет		0,20	0,15
		стаж работы от 5 до 10 лет		0,15	0,10
		стаж работы от 2 до 5 лет		0,10	0,05
		стаж работы от 0 до 2 лет		0	0
2.2	Коэффициент специфики работы	тип 1	0,75	0,75	0,75
		тип 2	0,20	0,20	0,20
		тип 3	0,15	0,15	0,15
		тип 4	0,10	0,10	0,10
		тип 5	0,05	0,05	0,05
		тип 6	0	0	0
2.3	Коэффициент квалификации	квалификационная категория высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,10	0,10	
		ученая степень доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,20	0,20	
		государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки почетные, спортивные звания «Народный...» «Заслуженный...» «Мастер спорта...» «Мастер спорта международного класса» «Гроссмейстер...» «Лауреат премий президента РФ» почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования и молодежной политики в сфере культуры почетные звания «Лауреат международных конкурсов, выставок» «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры РФ»	0,40	0,40	
		награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе медали, знаки почетные звания почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,40	0,40	
		ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе: медаль КД Ушинского нагрудные знаки благодарности органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования и молодежной политики	0,20	0,20	
			0,05	0,05	
			0,05	0,05	
2.4	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,3		
		группа 2	0,2		
		группа 3	0,1		
		группа 4	0,05		
2.5	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководитель	1,0		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,8		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,3		

Приложение 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики

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

Продолжение. Начало на 8-й стр.

Приложение 3 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики

Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в муниципальных учреждениях молодежной политики, определяемые коэффициентом к базовой единице

п/п	Наименование показателя	Коэффициент			
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, имеющих ученую степень	не имеющих
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий со студентами	0,12	0,1	0,05	
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,15	0,12	0,07	
3	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников (натурщиков), привлекаемых к проведению учебных занятий со студентами	натурщик (одетая фигура) - 0,04, натурщик (обнаженная фигура) - 0,05			

Приложение №2 к постановлению администрации города от 30.11.2010 № 1909

Положение о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных учреждений молодежной политики города Мегииона

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат (далее - ФНД) в муниципальных учреждениях молодежной политики города Мегииона (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 учреждений.

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.

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:

$$ФНД = (ФДО + ФС) \cdot Кнд, \text{ где:}$$

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 приложений 1 к настоящему Положению размеров основных видов обязательных выплат компенсационного характера.

2.4. Фонд надбавок состоит из директорского фонда и фонда надбавок учреждения и исчисляется по следующей формуле:

$$ФН = ФНД - ФД, \text{ где:}$$

ФН - фонд надбавок;
ФНД - фонд надбавок и доплат;
ФД - фонд доплат.

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

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

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

$$ФД = ФН \cdot Кдф, \text{ где:}$$

ФД - 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%.

III. Основные принципы распределения фонда надбавок (фонда стимулирующих выплат)

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

$$ФН/оу = ФН - ДФ, \text{ где:}$$

$$ФН/оу - \text{ фонд надбавок учреждения;}$$

$$ФН - \text{ фонд надбавок;}$$

$$ДФ - \text{ директорский фонд.}$$

3.2. Распределение фонда надбавок осуществляется между всеми работниками учреждения, кроме руководителя учреждения, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

3.3. Из фонда надбавок не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

3.4. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения, специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке услуг, ежегодно утверждаются на общем собрании работников и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

3.5. В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностики, замеров, опросов и пр.

3.6. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения.

3.7. Выплаты из фонда надбавок могут носить регулярный (постоянный) или временный характер, на основании чего в фонде надбавок выделяют фонд регулярных (постоянных) выплат и фонд разовых выплат.

3.8. Учреждение самостоятельно устанавливает процентное соотношение размеров фонда регулярных (постоянных) выплат и фонда разовых выплат.

3.9. Рекомендуется предусматривать не менее 25 % на разовые (непредвиденные) выплаты стимулирующего характера, которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемый период.

3.10. Определение размеров выплат стимулирующего характера, имеющих регулярный (постоянный) характер, может осуществляться с использованием структурного метода либо экспертного метода.

В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда надбавок на части в соответствии со структурой штатной численности учреждения. Фонд надбавок состоит из частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании учреждения (руководители второго и третьего уровня, педагогический

персонал, прочие специалисты и служащие, рабочие):

$$ФН/оу = ФН/рук + ФН/пп + ФН/псс + ФН/раб,$$

где: ФН/оу - фонд надбавок учреждения;
ФН/рук - фонд надбавок по категории "руководители";

ФН/пп - фонд надбавок по категории "Педагогический персонал";

ФН/псс - фонд надбавок по категории "Прочие специалисты и служащие";

ФН/раб - фонд надбавок по категории "Рабочие".

Если доля работников категории "Руководители" в штатном расписании x %, педагогического персонала - y %, прочих специалистов и служащих - w %, рабочих - z %, то фонд надбавок делится для стимулирования разных категорий работников в подобном соотношении.

Перечень должностей по категориям работников учреждений для формирования штатного расписания утверждается Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

В основу экспертного метода положено определение значимости (веса) индикаторов для конкретного учреждения и установление разных долей фонда надбавок для разных типов ресурсов.

$$ФН/оу = ФР/чр + ФР/мтр + ФР/фр + ФР/итр,$$

где: ФН/оу - фонд надбавок учреждения;

ФР/чр - фонд развития человеческих ресурсов;

ФР/мтр - фонд развития материально-технических ресурсов;

ФР/фр - фонд развития финансовых ресурсов;

ФР/итр - фонд развития информационно-технологических ресурсов.

3.11. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одному работнику, производится в следующем порядке:

1) проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников;

2) определение "стоимости" 1 балла, для чего суммы средств фонда надбавок, приходящихся на соответствующую категорию работников (структурный метод) или на соответствующий вид ресурса (экспертный метод), нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники;

3) расчет персональной надбавки работника путем умножения "стоимости" 1 балла на количество баллов, которое набрал работник.

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

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	35% за каждый час работы в ночное время
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники	в двойном размере
3	За работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда, с особо тяжелыми и вредными условиями труда)	по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда	12 %

Приложение 3 к постановлению администрации города от 30.11.2010 № 1909

Классификатор типов и видов учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы

Типы, виды и категории учреждений, виды деятельности и категории работников, кроме категории "Рабочие"	Тип по специфике работы
3. Учреждения молодежной политики	
3.1. Патриотическое направление	
1.1. Работа в учреждениях патриотического направления	тип 6
1.2. Работа в учреждениях по развитию технических видов спорта	тип 6
1.3. Работа в учреждениях по развитию военно-прикладных умений	тип 6
1.4. Работа в учреждениях по проведению поисковых работ	тип 6
1.5. Работа в учреждениях специализирующихся на гражданское воспитание	тип 6
1.6. Работа в учреждениях патриотического направления с элементами развития технических видов спорта или по развитию военно-прикладных умений или с использованием поисковой деятельности	Тип 5
1.7. Работа в учреждениях патриотического направления, совмещающие все виды деятельности	Тип 4
1.8. Работа в учреждениях патриотического направления, не имеющих какого-либо вида деятельности, при получении статуса опорно-экспериментального центра окружного уровня, либо при получении звания «Лучшее учреждение»	Тип 4
1.9. Работа в учреждениях патриотического направления, не имеющих одного какого-либо вида деятельности, при получении статуса опорно-экспериментального центра российского уровня	Тип 2
1.10. Работа в учреждениях патриотического направления, совмещающие все виды деятельности, при получении статуса опорно-экспериментального центра окружного уровня, либо при получении звания «Лучшее учреждение»	Тип 2
1.11. Работа в учреждениях патриотического направления, совмещающие все виды деятельности, при получении статуса опорно-экспериментального центра российского уровня	Тип 1
1.12. Работа в учреждениях патриотического направления, совмещающие все виды деятельности при получении субсидии из бюджета автономного по конкурсу вариативных программ	Тип 3
1.13. Работа в учреждениях патриотического направления при получении субсидии из бюджета автономного по конкурсу вариативных программ	тип 5
1.14. Работа в учреждениях по развитию технических видов спорта при получении субсидии из бюджета автономного по конкурсу вариативных программ	тип 5
1.15. Работа в учреждениях по развитию военно-прикладных умений при получении субсидии из бюджета автономного по конкурсу вариативных программ	тип 5
1.16. Работа в учреждениях по проведению поисковых работ при получении субсидии из бюджета автономного по конкурсу вариативных программ	тип 5

ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
от 03.12.2010г. № 1931

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ "ПОДДЕРЖКА И РАЗВИТИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА НА ТЕРРИТОРИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД МЕГИОН НА 2011-2015 ГОДЫ"

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 24.07.2007 №209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации"; Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 29.12.2007 №213-оз "О развитии малого и среднего предпринимательства в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре"; постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.10.2010 №241-п "О целевой программе Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "Развитие малого и среднего предпринимательства в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре на 2011-2013 и на период до 2015 года"; постановлением администрации города от 08.11.2010 №1682 "Об утверждении Положения о порядке разработки, утверждения и реализации целевых программ и Порядка проведения и критериев ежегодной оценки эффективности реализации целевой программы", в целях развития малого и среднего предпринимательства на территории городского округа город Мегион

1. Утвердить целевую программу "Поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства на территории городского округа город Мегион на 2011-2015 годы" согласно приложению.

2. Управлению информационной политики администрации города (О.А.Шестакова) опубликовать постановление в газете "Мегионские новости" и разместить на официальном сайте администрации города в сети "Интернет".

3. Контроль за выполнением постановления возложить на исполняющего обязанности заместителя главы города по общим вопросам А.П.Ломачинского.

Михаил ИГИТОВ,
глава города Мегиона.

Приложение к постановлению администрации города от 03.12.2010г. № 1931

Целевая программа
"Поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства на территории городского округа город Мегион на 2011-2015 годы"

Паспорт программы

Наименование программы	Целевая программа «Поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства на территории городского округа город Мегион на 2011-2015 годы» (далее - программа)
Дата и номер муниципального правового акта об утверждении целевой программы	Постановление администрации города от 03.12.2010 № 1931 «Об утверждении целевой программы «Поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства на территории городского округа город Мегион на 2011-2015 годы»
Разработчики программы	Отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства администрации города
Исполнители программы	-департамент муниципального заказа администрации города; -департамент муниципальной собственности администрации города; -отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства администрации города; -организации, образующие инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства (по согласованию); -управление информационной политики администрации города
Цель программы	Создание благоприятных условий для устойчивого развития малого и среднего предпринимательства как одного из факторов обеспечения экономической и социальной стабильности в городском округе город Мегион
Нормативные документы, на основании которых принята программа	- Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; - Федеральный закон от 24.07.2007 №209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»; - Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 29.12.2007 №213-оз «О развитии малого и среднего предпринимательства в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»; - Устав города Мегиона; - постановление администрации города от 08.11.2010 №1682 «Об утверждении Положения о порядке разработки, утверждения и реализации целевых программ и Порядка проведения и критериев ежегодной оценки эффективности реализации целевой программы»
Задачи программы	1.Оказание финансовой поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства. 2.Содействие увеличению количества субъектов малого и среднего предпринимательства, обеспечению занятости населения и развитию самозанятости, увеличению доли производимых субъектами малого и среднего предпринимательства товаров (работ, услуг) в объеме производства по городу, увеличению доли уплаченных субъектами малого и среднего предпринимательства налогов в доходах местного бюджета. 3.Сокращение административных барьеров при осуществлении субъектами малого и среднего предпринимательства деятельности на территории городского округа город Мегион; 4.Обеспечение доступности информации о реализуемых на территории городского округа город Мегион направлениях по развитию малого и среднего предпринимательства. 5.Создание условий для повышения уровня знаний субъектов предпринимательской деятельности по ведению бизнеса, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. 6.Поддержка выставочно-ярмарочной деятельности для продвижения продукции субъектов малого и среднего предпринимательства города на региональные и межрегиональные рынки; 7.Содействие развитию деятельности организаций, образующих инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства. 8.Популяризация предпринимательской деятельности на территории городского округа город Мегион.
Сроки и этапы реализации программы	2011-2015 годы

Перечень основных мероприятий	1.Финансовая поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства. 2.Имущественная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства. 3.Организация проведения образовательных мероприятий для субъектов малого и среднего предпринимательства. 4.Формирование благоприятного общественного мнения о малом и среднем предпринимательстве. 5.Организация и проведение конференций, выставок, «круглых столов», ярмарок с участием субъектов малого и среднего предпринимательства. 6.Информационно-консультационная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства.
Объемы и источники финансирования программы	Источником финансирования программы является бюджет городского округа город Мегион. Объемы финансирования программы из бюджета города утверждаются Думой города при утверждении бюджета города на очередной финансовый год и плановый период. Общий объем финансирования, необходимый для реализации мероприятий программы, составляет 4900 тыс. руб., в том числе: 2011 год –900 тыс. руб. 2012 год –1000 тыс. руб. 2013 год –1000 тыс. руб. 2014 год –1000 тыс. руб. 2015 год –1000 тыс. руб. Объемы финансирования мероприятий программы будут уточняться при формировании городского бюджета на планируемый год и по факту получения уведомления о софинансировании из окружного бюджета
Важнейшие целевые индикаторы и показатели целевой программы (непосредственные)	Увеличение количества субъектов малого и среднего предпринимательства, расширение доступа субъектов малого и среднего предпринимательства к финансовой и имущественной поддержке, насыщение рынка качественными товарами и услугами через развитие рыночных отношений и создание конкурентной среды
Ожидаемые результаты реализации программы и показатели эффективности	Ожидаемые результаты программы: - создание благоприятных условий для развития малого и среднего предпринимательства; - повышение общественного статуса предпринимательской деятельности и социальной ответственности субъектов малого и среднего предпринимательства; - сохранение действующих и создание новых субъектов малого и среднего предпринимательства; - увеличение количества субъектов малого и среднего предпринимательства, принявших участие в реализации долгосрочной программы, а также расширение доступа субъектов малого и среднего предпринимательства к финансовой и имущественной поддержке; - повышение уровня правовых, экономических и управленческих знаний среди предпринимателей; - насыщение рынка качественными товарами и услугами через развитие рыночных отношений и создание конкурентной среды. Показатели эффективности: - доведение количества субъектов малого и среднего предпринимательства к окончанию срока действия программы до 265 единиц, увеличение налогов на совокупный доход, поступающих в бюджет города до 82 млн.руб., увеличение оборота малых и средних предприятий до 20844,2 млн.руб.

1. Характеристика проблем, на решение которых направлена целевая программа

Целевая программа "Поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства на территории городского округа город Мегион на 2011-2015 годы" - документ, в котором определяется перечень мероприятий, направленных на достижение целей в области развития малого и среднего предпринимательства и осуществляемых в муниципальном образовании город Мегион, с указанием объема и источников их финансирования, результативности мероприятий долгосрочной программы, ответственных за реализацию указанных мероприятий.

Целевая программа разработана в соответствии с:
- Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- Федеральным законом от 24.07.2007 №209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации";
- Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 29.12.2007 №213-оз "О развитии малого и среднего предпринимательства в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре";
- Уставом города Мегиона.

В современных экономических условиях малое и среднее предпринимательство играет важную роль в решении социально-экономических задач муниципального образования города Мегиона, так как способствует насыщению потребительского рынка товарами и услугами, в том числе местного производства, обеспечению занятости населения и развитию самозанятости, формированию конкурентной

среды, увеличению налоговых поступлений в бюджетную систему.

Малое и среднее предпринимательство обладает стабилизирующим фактором для экономики - это гибкость и приспособляемость к конъюнктуре рынка, способность быстро изменять структуру производства, оперативно создавать и применять новые технологии и научные разработки.

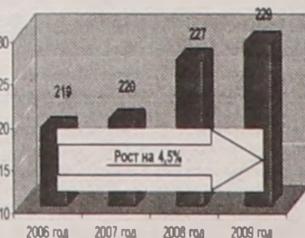
Кроме того, малый и средний бизнес в значительной степени является экономической основой становления местного самоуправления. Таким образом, развитие предпринимательства является одной из приоритетных задач социально-экономического развития городского округа город Мегион.

Развитие малого и среднего предпринимательства в городском округе город Мегион осуществляется в соответствии с городской целевой программой "Поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства на территории городского округа город Мегион на 2008 - 2010 годы", утвержденной решением Думы города от 10.07.2008 №384.

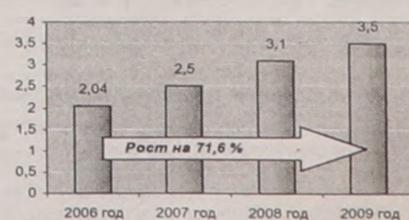
Анализ состояния развития малого и среднего предпринимательства на территории городского округа город Мегион свидетельствует о положительной динамике основных экономических показателей деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства.

Увеличилось количество субъектов малого и среднего предпринимательства на 4,5%, среднесписочная численность работников, занятых на малых предприятиях, возросла на 71,6 %.

Количество субъектов малого и среднего предпринимательства



Среднесписочная численность работников, занятых на малых предприятиях, тыс. человек



Налоги на совокупный доход, поступившие от субъектов малого и среднего предпринимательства в бюджет города, возросли на 42,2%.



Налоги на совокупный доход, поступившие от субъектов малого и среднего предпринимательства в бюджет города Мегiona, млн. рублей



На реализацию мероприятий программы в 2009 году из городского бюджета денежные средства не поступали.

Всего в городских мероприятиях в рамках реализации программы приняли участие более 600 представителей малого и среднего бизнеса.

Несмотря на положительные тенденции развития малого и среднего предпринимательства, необходимо отметить ряд проблем, сдерживающих развитие субъектов малого и среднего предпринимательства в городском округе город Мегion, в том числе:

- недостаточные финансовые ресурсы для развития бизнеса;
- недостаток квалифицированных кадров, информации для ведения предпринимательской деятельности;
- недостаточный уровень юридических, экономических знаний и навыков ведения бизнеса, опыта

2. Основные цели и задачи целевой программы

Основной целью целевой программы является создание благоприятных условий для устойчивого развития малого и среднего предпринимательства как одного из факторов обеспечения экономической и социальной стабильности в городском округе город Мегion.

Разработка программы направлена на решение следующих задач:

- оказание финансовой поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства;
- содействие увеличению количества субъектов малого и среднего предпринимательства, обеспечению занятости населения и развитию самозанятости, увеличению доли производимых субъектами малого и среднего предпринимательства товаров (работ, услуг) в объеме производства по городу, увеличению доли уплаченных субъектами малого и среднего предпринимательства налогов в доходах местного бюджета;
- сокращение административных барьеров при осуществлении субъектами малого и среднего предпринимательства деятельности на территории города;

3. Сроки реализации целевой программы

Сроки реализации целевой программы рассчитаны на 2011-2015 годы. Сроки выполнения отдельных мероприятий определяются в зависимости от их масштабов и подготовленности.

4. Обоснование ресурсного обеспечения целевой программы

Целевая программа финансируется из бюджета города (местный бюджет) и из бюджета округа (привлеченные средства - софинансирование мероприятий программы).

Планируемое финансирование долгосрочной программы на 2011-2015 годы составляет 4900 тыс. рублей, в том числе по годам (таблица 1):

Таблица 1

Источники финансирования	Объемы финансирования (в тыс. руб.)					
	Всего	В том числе по годам				
		2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год
Местный бюджет	4900	900	1000	1000	1000	1000
Окружной бюджет (предоставление субсидий на реализацию муниципальных программ развития малого и среднего предпринимательства)	-	-	-	-	-	-
Всего	4900	900	1000	1000	1000	1000

Объем финансирования мероприятий программы уточняется при формировании городского бюджета

на планируемый год и по факту получения уведомления о софинансировании из окружного бюджета.

5. Механизм реализации целевой программы

Механизм реализации целевой программы - это система программных мероприятий, скоординированных по срокам, объему финансирования и ответственным исполнителям, обеспечивающих достижение намеченных результатов.

Механизм реализации долгосрочной программы

включает в себя направления:

- утверждение расходов на реализацию мероприятий программы;
- организация и реализация мероприятий программы;
- контроль и координация деятельности по выполнению мероприятий программы.

5.1. Утверждение расходов на реализацию мероприятий программы

Отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства администрации города на основании мероприятий программы формирует бюджетную заявку, предусматривая в ней объем ассигнований на реализацию мероприятий по направлениям программы, и представляет её в Департамент финансов и Департамент экономической политики администрации города.

Администрация города вправе перераспределить объемы финансирования между мероприятиями программы, а также между видами поддержки внутри мероприятий программы, в пределах средств, утвержденных в бюджете города на очередной финансовый год и плановый период.

Объемы финансовых ресурсов для реализации программы корректируются с учётом возможностей бюджета города.

управления для более эффективного саморазвития субъектов;

- недостаточные возможности стимулирования сбыта, преодоления барьеров вхождения на новые рынки, обеспечения конкурентоспособности продукции;
- недостаточные возможности поиска новых деловых партнеров и формирования деловых связей.

Разработанная целевая программа "Поддержка и развитие субъектов малого и среднего предпринимательства на территории городского округа город Мегion на 2011 - 2015 годы" представляет собой комплексную систему мероприятий по созданию благоприятной среды для развития предпринимательства, реализация которых позволит повысить эффективность муниципального управления в решении вопросов социально-экономического развития городского округа город Мегion.

- обеспечение доступности информации о реализуемых в городе направлениях по развитию малого и среднего предпринимательства;
- создание условий для повышения уровня знаний субъектов предпринимательской деятельности по ведению бизнеса, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

- поддержка выставочно-ярмарочной деятельности для продвижения продукции субъектов малого и среднего предпринимательства города на региональные и межрегиональные рынки;
- содействие развитию деятельности организаций, образующих инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства;
- популяризация предпринимательской деятельности на территории городского округа город Мегion.

Для успешного выполнения поставленных в программе задач необходимо обеспечить более тесное взаимодействие администрации города, организаций, образующих инфраструктуру поддержки малого и среднего предпринимательства, предпринимателей города.

5.2. Организация и реализация мероприятий программы

5.2.1. Координатор программы:

- обеспечивает реализацию мероприятий программы;
- разрабатывает и утверждает планы работы по выполнению соответствующих мероприятий;
- осуществляют организацию выполнения в полном объеме предусмотренных программой мероприятий качественно и в срок;
- несут ответственность за рациональное, целевое и эффективное использование бюджетных средств, выделенных для реализации программных мероприятий.

5.2.2. Исполнители программы ежеквартально направляют координатору программы информацию о ходе реализации мероприятий программы, в том числе:

- 1) Департамент муниципальной собственности администрации города:
 - об организации торгов по продаже земельных участков или права их аренды субъектам малого и

среднего предпринимательства

2) управление информационной политики администрации города:

- о количестве опубликованных в средствах массовой информации и на официальном сайте администрации города в сети "Интернет" материалов, связанных с поддержкой и развитием субъектов малого и среднего предпринимательства;
- о вышедших теле-радио-репортажах о поддержке и развитии субъектов малого и среднего предпринимательства.

3) Департамент муниципального заказа администрации города:

- об организации торгов по реализации мероприятий программы

4) организации, образующие инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства

- о видах и объемах оказанной поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства.

5.3. Контроль и координация деятельности по выполнению мероприятий программы

В целях координации деятельности координатор программы в течение года проводит:

- анализ социально-экономических показателей развития малого и среднего предпринимательства и эффективности применения мер, направленных на развитие предпринимательства;
- заседания Экспертно-консультативного совета по развитию малого и среднего бизнеса.

Формирование и ведение реестра субъектов малого и среднего предпринимательства - получателей поддержки осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2008 №358 "Об утверждении Положения о ведении реестров субъектов малого и среднего предпринимательства - получателей поддержки и о требованиях к технологическим, программным, лингвистическим, правовым и организационным средствам обеспечения пользования указанными реестрами", постановлением главы города от 29.08.2008 №659 "О ведении реестра субъектов малого и среднего предпринимательства - получателей поддержки".

6. Оценка ожидаемой эффективности целевой программы

Оценка ожидаемой эффективности и результативности от реализации целевой программы определяется с учетом фактического уровня развития сферы малого и среднего предпринимательства и основана на использовании целевых индикаторов и основных показателей, характеризующих состояние и развитие малого и среднего предпринимательства на территории городского округа город Мегion.

Реализация мероприятий программы позволит достичь следующих результатов:

- создание благоприятных условий для развития малого и среднего предпринимательства в городе;
- повышение общественного статуса предпри-

Координатор программы ежеквартально, с нарастающим итогом с начала года, в срок до 15 числа месяца, следующего после окончания квартала, направляет в Департамент экономической политики администрации города отчет о ходе реализации программы и использовании финансовых средств, с пояснительной запиской для формирования итогов социально-экономического развития городского округа город Мегion за отчетный период.

Ежегодно координатором программы проводится оценка эффективности её реализации.

Информация о результатах оценки эффективности реализации программы за прошедший финансовый год доводится до сведения главы города не позднее 1 апреля следующего года.

Контроль за соблюдением условий расходования и целевым использованием средств субсидий осуществляют органы финансового контроля в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Оценку ожидаемой эффективности и результативности деятельности и социальной ответственности субъектов малого и среднего предпринимательства;

- сохранение действующих и создание новых субъектов малого и среднего предпринимательства;
- повышение уровня правовых, экономических и управленческих знаний среди предпринимателей;
- насыщение рынка качественными товарами и услугами через развитие рыночных отношений и создание конкурентной среды.

Эффективность реализации программы оценивается по показателям таблицы 2:

Таблица 2

№ п/п	Наименование показателя целевой программы	Показатель 2009 года	Оценка 2010 года	Значение показателя по годам, не менее					Конечные результаты реализации целевой программы, не менее
				2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	
1.	Количество субъектов малого и среднего предпринимательства (единиц)	239	242	249	254	261	263	265	265
2.	Налоговые поступления от деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства в бюджет города (млн. руб.)	54,8	68,7	75,4	78,0	80,5	81,0	82,0	82,0
3.	Оборот малых и средних предприятий (млн. руб.)	11998,0	13500,1	14567,6	15853,2	17336,8	19035,1	20844,2	20844,2

7. Перечень программных мероприятий

Для решения задач целевой программы и достижения поставленных целей основные мероприятия программы на 2011-2015 годы (таблица 3) разработаны по следующим направлениям:

7.1. Финансовая поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства и организаций, образующих инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства.

7.1.1. Оказание финансовой поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства и организациям (далее - Субъектам), организациям, образующим инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства (далее - Организациям), осуществляется путем предоставления субсидий:

1. Организациям субсидии предоставляются в целях возмещения их затрат или недополученного дохода в размере фактически произведенных расходов Организации, связанных:

- а) с деятельностью по бизнес-инкубированию, в виде затрат Организации по оборудованию предоставляемых в аренду в городе Мегione помещений офисной мебелью, необходимым оборудованием, электронно-вычислительной техникой, оборудованием для обработки информации, периферийными устройствами, копировально-множительным оборудованием, в виде затрат направленных на реконструкцию, расширение и техническое перевооружение помещений (части помещений), капитальный и косметический ремонт, обеспечение помещений (части помещений) системами тепло-, газо-, энерго- и водоснабжения, водотведения, подземными инженерными коммуникациями.

Размер субсидии составляет до 50 (пятидесяти) процентов от затрат, фактически произведенных и документально подтвержденных Организацией;

б) с деятельностью по бизнес-инкубированию в виде предоставления в аренду нежилых помещений Субъектам на льготных условиях.

При этом размер субсидии рассчитывается от недополученного дохода Организации в виде разницы между арендной платой, предоставленной Организацией субъекту малого и среднего предпринимательства, и среднерыночной арендной платой, но не более 200 рублей за 1 кв. м. Размер среднерыночной арендной платы определяется на основании отчета об оценке независимого оценщика. Общая площадь предоставляемых в аренду Субъектам нежилых помещений должна составлять не менее пятидесяти процентов от общей площади помещений, имеющих у Организации, осуществляющей бизнес-инкубирование.

2. Субъектам субсидии предоставляются в целях возмещения части затрат, фактически произведенных и документально подтвержденных, связанных с арендной платой по договорам аренды нежилых помещений, используемых в целях осуществления предпринимательской деятельности, связанной с производством и реализацией товаров, выполнением работ, оказанием услуг по социально значимым (приоритетным) видам деятельности, которые определены данной Программой.

Размер субсидии составляет 30 процентов от стоимости арендных платежей, установленных договором аренды, и не может превышать 200000,0 (двести тысяч) рублей в год.

3 Финансовая поддержка Субъектам осуществляется путем предоставления субсидий в следующем порядке:

а) возмещение части затрат, связанных с производством и реализацией товаров и услуг в приоритетных видах деятельности, определенных настоящей Программой, по приобретению оборудования (основных средств) и лицензионных программных продуктов для создания нового и (или) развития существующего бизнеса. Размер компенсации составляет 30 процентов от общей стоимости оборудования, и не может превышать сумму, равную 100000 (сто тысяч) рублей;

б) возмещение части затрат на участие в городских, региональных, международных конференциях, семинарах, конкурсах, выставках. Размер возмещаемых затрат не должен превышать 80 процентов от общей стоимости обучения и не может превышать 50000 (пятьдесят тысяч) рублей;

в) возмещение части затрат, связанных с организацией образовательных мероприятий. Размер возмещаемых затрат не должен превышать 80 процентов от общей стоимости обучения и не может превышать 50000 (пятьдесят тысяч) рублей;

7.2. Имущественная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства

Оказание имущественной поддержки осуществляется в виде передачи во владение и (или) в пользование муниципального имущества на возмездной основе.

Уполномоченный орган муниципального образования городского округа город Мегион формирует перечень муниципального имущества, подлежащего передаче в пользование Субъектам, а также Организациям.

г) возмещение части затрат, связанных с осуществлением реализации мероприятий по повышению энергоэффективности производства. Размер компенсации составляет 80 процентов от общей стоимости услуг и не может превышать 50000 (пятьдесят тысяч) рублей;

д) возмещение части затрат, связанных с технологическим присоединением к объектам электрического хозяйства. Размер компенсации не может превышать 50 процентов от общей стоимости проектно-сметной документации, и не может превышать сумму, равную 50000 (пятьдесят тысяч) рублей.

4. Приоритетное право на получение поддержки имеют Субъекты, осуществляющие предпринимательскую деятельность по приоритетным видам деятельности, определенным данной Программой.

5. Субсидии предоставляются уполномоченным органом администрации города Мегиона в соответствии с Порядком предоставления субсидий Субъектам малого и среднего предпринимательства, Организациям, образующим инфраструктуру поддержки, утвержденным постановлением главы администрации города Мегиона.

Муниципальное имущество, переданное в пользование субъектам малого и среднего предпринимательства и организациям, образующим инфраструктуру поддержки Субъектов, должно использоваться по целевому назначению, определяемому в момент его передачи.

7.3. Организация проведения образовательных мероприятий для субъектов малого и среднего предпринимательства и организаций, образующих инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства

Данная форма поддержки осуществляется путем организации проведения мероприятий для Субъектов и Организаций: тренингов, семинаров, мастер-классов и иных за-

ятий. Кроме того - оказанием практической помощи Субъектам по вопросам социально-трудовых отношений, охраны труда.

7.4. Формирование благоприятного общественного мнения о малом и среднем предпринимательстве

Формирование благоприятного общественного мнения о малом и среднем предпринимательстве осуществляется путем организации:

- проведения целевых радио- и телепередач, направленных на освещение информации о предпринимательской деятельности, реализации мероприятий, направленных на поддержку малого и среднего предпринимательства;
- выпуска тематической полосы в печатных средствах массовой информации, отражающей развитие малого и среднего предпринимательства в городе;

- издания сборников информационно-методических материалов (организационных, правовых, финансовых и др.) направленных на освещение информации о поддержке предпринимательской деятельности;
- проведения городских смотров-конкурсов предприятий, конкурсов профессионального мастера, конкурсов на лучшую продукцию, фестивалей различных отраслей сферы услуг, иных мероприятий в целях повышения имиджа малого и среднего предпринимательства.

7.5. Организация и проведение конференций, выставок, "круглых столов", ярмарок с участием Субъектов и Организаций

Реализация данного направления осуществляется путем организации проведения:

- конференций, деловых встреч, "круглых столов" и иных аналогичных мероприятий с участием субъектов малого и среднего предпринимательства и организаций, образующих инфраструктуру поддержки

субъектов малого и среднего предпринимательства;

- выставок, ярмарок на территории города с участием Субъектов и Организаций.

А также - привлечением Субъектов к участию в выставках, ярмарках, проводимых в Ханты-Мансийском автономном округе и на других территориях.

7.6. Информационно-консультационная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства

Оказание информационно-консультационной поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства осуществляется путем:

- информационного сопровождения мероприятий, подготовленных и проводимых администрацией города в сфере поддержки и развития малого и среднего предпринимательства города;
- публикации в средствах массовой информации и на официальном сайте органов местного самоуправления города в сети Интернет материалов, связанных с поддержкой и развитием субъектов малого и среднего предпринимательства;
- оказания консультационной поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства посредством проведения деловых встреч и иных аналогичных мероприятий;
- ведения интерактивной страницы "Малое и

среднее предпринимательство" на официальном сайте органов местного самоуправления городского округа город Мегион в сети Интернет.

Реализация пункта 7.1. программы носит заявительный характер и осуществляется организациями, образующими инфраструктуру поддержки Субъектов, путем заключения соглашения с администрацией города.

Реализация пункта 7.2. программы осуществляется уполномоченным структурным подразделением администрации города в сфере управления муниципальным имуществом.

Реализация пунктов 7.3., 7.4., 7.5. программы осуществляется сторонними организациями в результате размещения муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд.

7.7. Условия оказания поддержки Субъектам и Организациям

7.7.1. В рамках настоящей программы, право на получение поддержки имеют Субъекты и Организации:

- осуществляющие свою деятельность, направленную на реализацию мероприятий по приоритетным направлениям в городе Мегионе;
- зарегистрированные и осуществляющие свою деятельность на территории городского округа город Мегион;
- не имеющие задолженности в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации;
- не находящиеся в стадии ликвидации, реорганизации, несостоятельности (банкротства).

7.7.2. При обращении Субъектов за оказанием поддержки Субъекты предоставляют пакет документов, подтверждающих их соответствие условиям, установленным в статье 4 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации".

7.7.3. Приоритетное право на получение поддержки, предусмотренной настоящей Программой, имеют Субъекты, осуществляющие свою деятельность по приоритетным направлениям, утвержденным данной Программой.

7.7.4. В текущем году в рамках Программы Субъекты имеют возможность получить не более одной формы финансовой поддержки, Организации имеют право получить финансовую поддержку один раз в квартал. При этом они не лишаются права на получение поддержки в иных формах, предусмотренных настоящей Программой.

7.7.5. Для целей получения поддержки Субъекты в заявительном порядке предоставляют заявление о получении соответствующего вида поддержки с приложением следующих документов:

- свидетельство о государственной регистрации юридического лица, свидетельство о постановке на учет в налоговом органе, учредительные документы, лицензия на право осуществления соответствующей хозяйственной деятельности (для юридических лиц);
- свидетельство о государственной регистрации индивидуального предпринимателя, свидетельство о постановке на учет в налоговом органе, паспорт гражданина Российской Федерации, лицензия на право осуществления соответствующей хозяйственной деятельности (для индивидуальных предпринимателей);
- справка о среднесписочной численности работающих;
- справка из налоговых органов об отсутствии задолженности в бюджеты всех уровней и государственные внебюджетные фонды;
- выписка из единого государственного реестра юридических лиц (индивидуальных предпринимателей);
- документы, подтверждающие полномочия руководителя;
- бухгалтерскую отчетность с отметкой налогового органа о принятии;
- документы, подтверждающие произведенные расходы (договора, акты выполненных работ, платежные поручения и т.д.);
- иные документы и информацию, необходимые для принятия решения о предоставлении соответствующей формы поддержки.

7.7.6. Для целей получения поддержки Организации в заявительном порядке представляют заявление о получении соответствующего вида поддержки, с приложением следующих документов:

- учредительные документы;
- документы, подтверждающие полномочия руководителя;
- справка из налоговых органов об отсутствии задолженности в бюджеты всех уровней и государственные внебюджетные фонды;
- выписка из единого государственного реестра юридических лиц;
- бухгалтерская отчетность с отметкой налогового органа о принятии;
- документы, подтверждающие произведенные расходы (договора, платежные поручения, счета-

7.8. Срок рассмотрения обращений Субъектов и Организаций

7.8.1. Срок рассмотрения обращений с целью получения поддержки не может составлять более тридцати календарных дней с момента предоставления полного пакета документов, предусмотренного настоящей Программой, порядком предоставления субсидий организациям, образующим инфраструктуру поддержки, утвержденного постанов-

ления администрации города.

7.8.2. Субъекты малого и среднего предпринимательства, а также организации, образующие инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, должны быть проинформированы о решении, принятом по обращению об оказании поддержки, в течение пяти дней со дня его принятия.

фактуры, акты выполненных работ, договора аренды и т.д.).

е) иные документы и информацию, необходимые для принятия решения о предоставлении соответствующей формы поддержки.

7.7.7. Организации, претендующие на получение финансовой поддержки, должны оказывать одну или несколько из следующих видов поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства:

- поддержка путем предоставления услуг по бизнес-инкубированию;
- общая площадь предоставляемых в аренду субъектам малого и среднего предпринимательства нежилых помещений должна составлять не менее пятидесяти процентов от общей площади помещений, имеющихся у организации, осуществляющей бизнес-инкубирование;
- размер арендной платы для субъектов малого и среднего предпринимательства, размещившихся на площадях бизнес-инкубатора, должен быть ниже среднерыночной арендной платы;
- помещения, предоставляемые субъектам малого и среднего предпринимательства, должны быть оборудованы необходимым инвентарем для ведения предпринимательской деятельности: офисной мебелью либо электронно-вычислительной техникой (иным оборудованием для обработки информации), периферийными устройствами, копировально-множительным оборудованием, телефонной связью и т.д.

7.7.8. В оказании поддержки может быть отказано, если:

- заявителем не представлены документы, определенные настоящей Программой, или представлены недостоверные сведения и документы;
- заявителем не выполнены условия оказания поддержки;
- ранее в отношении заявителя было принято решение об оказании аналогичной поддержки, и сроки ее оказания не истекли;
- с момента признания заявителя допустившим нарушение порядка и условий оказания поддержки, в том числе не обеспечившим целевого использования средств поддержки, прошло менее чем три года.

7.7.9. Право на получение финансовой поддержки, предусмотренной настоящей долгосрочной программой, имеют субъекты малого и среднего предпринимательства, осуществляющие свою деятельность в приоритетных для города направлениях предпринимательской деятельности:

- промышленное производство;
 - производство продуктов питания;
 - производство товаров народного потребления;
 - строительство;
 - услуги в сфере жилищно-коммунального хозяйства;
 - бытовые услуги;
 - услуги в сфере общественного питания;
 - образование;
 - медицинское обслуживание;
 - агропромышленный сектор;
 - производство и переработка сельскохозяйственной продукции;
 - сбор и переработка дикоросов;
 - оказание социальных услуг (создание групп по уходу и присмотру за детьми);
 - переработка отходов.
- Данные приоритетные виды деятельности являются наиболее важными для социально-экономического развития муниципального образования и повышения качества жизни населения городского округа город Мегион.

Поддержка не предоставляется Субъектам и Организациям:

- по полученным кредитам на цели приобретения товаров для их дальнейшей перепродажи, проведения расчетов по заработной плате, налоговых и иных обязательных платежей, оплате текущих расходов по обслуживанию кредитов и иные цели, не связанные с осуществлением субъектом или организацией их проектов.

Таблица 3

Основные мероприятия по реализации целевой программы "Развитие малого и среднего предпринимательства на территории городского округа город Мегион на 2011-2015 годы"

№ п/п	Мероприятия целевой программы	Исполнители мероприятий	Срок выполнения	Финансовые затраты, необходимые на реализацию (тыс. рублей)						Источники финансирования
				всего	в том числе по годам					
					2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Финансовая поддержка Субъектов и Организаций										
1.1.	Субсидии Организациям, на возмещение затрат в связи с деятельностью по бизнес-инкубированию, в том числе обучения Субъектов	отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства	в течение года, ежегодно	500	100	100	100	100	100	бюджет города
1.2.	Компенсация части затрат Субъектам, осуществляющих производство и реализацию товаров и услуг в приоритетных видах деятельности, определенных настоящей программой, по арендным платежам за нежилые помещения	отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства	в течение года, ежегодно	500	100	100	100	100	100	бюджет города
1.3.	Компенсация части затрат Субъектам, осуществляющим производство и реализацию товаров и услуг в приоритетных видах деятельности, определенных настоящей программой, по приобретению оборудования (основных средств) и лицензионных программных продуктов	отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства	в течение года, ежегодно	500	100	100	100	100	100	бюджет города

(Продолжение на 14 стр.)



1.4.	Компенсация части затрат Субъектам на участие в городских, региональных, международных конференциях, семинарах, конкурсах, выставках	отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства	в течение года, ежегодно	250	50	50	50	50	50	бюджет города
1.5.	Компенсация части затрат Субъектам, осуществляющим производство и реализацию товаров и услуг в приоритетных видах деятельности, определенных настоящей программой, по использованию консалтинговых услуг	отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства	в течение года, ежегодно	200	40	40	40	40	40	бюджет города
1.6.	Компенсация части затрат Субъектам, осуществляющим реализацию мероприятий по повышению энергоэффективности производства	отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства	в течение года, ежегодно	300	60	60	60	60	60	бюджет города
1.7.	Компенсация части затрат Субъектам, для технологического присоединения к объектам электрического хозяйства	отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства	в течение года, ежегодно	250	50	50	50	50	50	бюджет города
Средства, необходимые для реализации целевой программы по разделу 1				2500	500	500	500	500	500	бюджет города
2. Имущественная поддержка Субъектов										
2.1.	Передача Субъектам во владение и (или) пользование муниципального имущества на возмездной и безвозмездной основе	департамент муниципальной собственности	в течение года, ежегодно	-	-	-	-	-	-	без финансирования
Средства, необходимые для реализации целевой программы по разделу 2				-	-	-	-	-	-	без финансирования
3. Организация проведения образовательных мероприятий для Субъектов и Организаций										
3.1.	Организация проведения мероприятий для Субъектов и Организаций: тренингов, семинаров, мастер-классов и иных занятий	отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства департамент муниципального заказа	ежегодно, по календарному у плану	500	100	100	100	100	100	бюджет города
3.2.	Оказание практической помощи Субъектам по вопросам социально-трудовых отношений, охраны труда	отдел труда	ежегодно, в течение года	-	-	-	-	-	-	без финансирования
Средства, необходимые для реализации целевой программы по разделу 3				500	100	100	100	100	100	бюджет города
4. Формирование благоприятного общественного мнения о малом и среднем предпринимательстве										
4.1.	Организация проведения целевых радио- и телепередач о предпринимательской деятельности	управление информационной политики	ежегодно, по календарному у плану	-	-	-	-	-	-	Без финансирования
4.2.	Организация выпуска тематической полосы в печатных средствах массовой информации, отражающей развитие малого и среднего предпринимательства в городе	управление информационной политики	ежегодно, по календарному у плану	-	-	-	-	-	-	Без финансирования
4.3.	Организация издания сборников информационно-методических материалов (организационных, правовых) о поддержке и развитии малого и среднего предпринимательства в городе	отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства управление информационной политики департамент муниципального заказа	ежегодно, по календарному у плану	230	30	50	50	50	50	бюджет города
4.4.	Организация проведения городских смотров-конкурсов предприятий, конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на лучшую продукцию, иных мероприятий; награждения лиц, способствующих созданию условий для обеспечения жителей города услугами торговли, общественного питания, бытового обслуживания и т.д.	отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства Торгово-промышленная палата города Нижневартовска филиал окружного Фонда поддержки предпринимательства – Югры	ежегодно, по календарному у плану	700	100	150	150	150	150	бюджет города
4.5.	Проведение конкурса «Предприниматель года»	отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства Торгово-промышленная палата города Нижневартовска филиал окружного Фонда поддержки предпринимательства – Югры	ежегодно, по календарному у плану	490	90	100	100	100	100	бюджет города
Средства, необходимые для реализации целевой программы по разделу 4				1420	220	300	300	300	300	бюджет города
5. Организация и проведение конференций, выставок, «круглых столов», ярмарок с участием Субъектов и Организаций										
5.1.	Организация проведения конференций, деловых встреч, «круглых столов» и иных аналогичных мероприятий с участием Субъектов и Организаций	структурные подразделения администрации города по направлениям деятельности Торгово-промышленная палата города Нижневартовска филиал окружного Фонда поддержки предпринимательства – Югры	ежегодно, по календарному у плану	330	50	70	70	70	70	бюджет города
5.2.	Организация проведения выставок, ярмарок на территории города с участием Субъектов и Организаций	структурные подразделения администрации города по направлениям деятельности	ежегодно, по календарному у плану	150	30	30	30	30	30	бюджет города
Средства, необходимые для реализации целевой программы по разделу 5				480	80	100	100	100	100	бюджет города
6. Информационно – консультационная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства										

6.1.	Информационное сопровождение мероприятий, подготовленных и проводимых администрацией города в сфере поддержки и развития малого и среднего предпринимательства города	управление информационной политики администрации города	в течение года, ежегодно	-	-	-	-	-	-	без финансирования
6.2.	Публикация в средствах массовой информации и на официальном сайте органов местного самоуправления города в сети Интернет материалов, связанных с поддержкой и развитием Субъектов	управление информационной политики администрации города	в течение года, ежегодно	-	-	-	-	-	-	без финансирования
6.3.	Оказание консультационной поддержки Субъектам посредством проведения деловых встреч и иных аналогичных мероприятий	структурные подразделения администрации города по направлениям деятельности	в течение года, ежегодно	-	-	-	-	-	-	без финансирования
6.4.	Ведение интерактивной страницы «Малое и среднее предпринимательство» на официальном сайте администрации города Мегiona в сети «Интернет»	отдел по развитию потребительского рынка и поддержке предпринимательства департамент муниципальной собственности	в течение года, ежегодно	-	-	-	-	-	-	без финансирования
Средства, необходимые для реализации целевой программы по разделу 6				-	-	-	-	-	-	без финансирования
ВСЕГО по целевой программе				4900	900	1000	1000	1000	1000	бюджет города

ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
от 03.12.2010г. № 1932

О ПОРЯДКЕ ФОРМИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ЗАДАНИЯ В ОТНОШЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА И ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ЗАДАНИЯ

Руководствуясь пунктами 3, 4 статьи 69.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации, подпунктом 2 пункта 7 статьи 9.2 Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях", частью 5 статьи 4 Федерального закона от 3 ноября 2006 года № 174-ФЗ "Об автономных учреждениях", руководствуясь пунктом 5 Плана мероприятий городского округа по реализации Федерального закона от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений", утвержденного распоряжением администрации города от 29.09.2010 №405

1. Утвердить:
 - порядок формирования муниципального задания в отношении муниципальных учреждений городского округа город Мегийон и финансового обеспечения выполнения муниципального задания, согласно приложению 1;
 - форму перечня муниципальных услуг, оказываемых муниципальными учреждениями городского округа, находящихся в ведении органов администрации города по направлениям деятельности, согласно приложению 2.
2. Департаменту финансов администрации города до 1 января 2011 года разработать и представить на утверждение главе города:
 - методические рекомендации по определению нормативных затрат на оказание муниципальных учреждений городского округа муниципальных услуг;
 - методические рекомендации по формированию муниципальных заданий муниципальным учреждениям городского округа и контролю за их исполнением;
 - форму соглашения о порядке и условиях предоставления субсидии на финансовое обеспечение исполнения муниципального задания.
3. Департаменту экономической политики администрации города до 1 января 2011 года разработать и представить на утверждение главе города методические рекомендации по определению нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений городского округа.
4. Разработку муниципальных заданий, а также подготовку документов производить органам администрации города, на которые возложены функции по контролю и координации деятельности по соответствующему направлению в сроки:
 - перечень муниципальных услуг, оказываемых

муниципальными учреждениями городского округа, до 1 марта 2011 года;

- порядок формирования муниципальных заданий бюджетным, казенным, автономным учреждениям городского округа и порядок осуществления контроля за их выполнением до 1 марта 2011 года;
- порядок определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг и нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений городского округа до 1 апреля 2011 года с утверждением постановлением администрации города и размещением в сети Интернет.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2011 года, за исключением пунктов 2, 3, 4 настоящего постановления, которые вступают в силу с момента его официального опубликования.

5.1. В период с 1 января 2011 года и до 1 июля 2012 года настоящее постановление применяется к муниципальным бюджетным учреждениям городского округа, в отношении которых в соответствии с муниципальными правовыми актами, на основании части 16 статьи 33 Федерального закона от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений, принято решение о предоставлении им субсидии из бюджета городского округа.

5.2. В случае, если в отношении муниципального бюджетного учреждения городского округа такое решение не принято, к нему применяются нормы, установленные настоящим постановлением для казенных учреждений городского округа.

6. Управлению информационной политики администрации города (О.А. Шестакова) опубликовать постановление в газете "Мегийонские новости" и разместить на официальном сайте администрации города в сети "Интернет".

7. Признать утратившим силу постановление администрации города Мегийона от 19.05.2009 №551 "Об утверждении Порядка формирования и финансового обеспечения выполнения муниципального задания".

8. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителей главы города по направлениям.

Михаил ИГИТОВ,
глава города Мегийона.

Приложение 1 к постановлению администрации города
от 03.12.2010г. № 1932

Порядок формирования муниципального задания в отношении муниципальных учреждений городского округа города Мегийона и финансового обеспечения выполнения муниципального задания

1. Настоящий Порядок определяет правила формирования и финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) муниципальными бюджетными, казенными и автономными учреждениями городского округа город Мегийон (далее - бюджетные, казенные, автономные учреждения городского округа соответственно) (далее - муниципальное задание) за счет бюджетных ассигнований бюджета городского округа, а также порядок осуществления контроля за его выполнением.

Муниципальные задания формируются при формировании бюджета городского округа на очередной финансовый год и плановый период на основе утвержденных перечней муниципальных услуг, в соответствии с основными видами деятельности, предусмотренными учредительными документами муниципального учреждения. Муниципальное задание утверждается постановлением администрации города не позднее одного месяца с момента официального опубликования решения Думы города Мегийона о бюджете городского округа город Мегийон на очередной финансовый год и плановый период.

2. Муниципальное задание устанавливает требования к объему (содержанию) и (или) качеству муниципальной услуги (работы), а также условиям и порядку ее оказания.

Муниципальное задание формируется по форме согласно приложению. Муниципальное задание может содержать требования к оказанию одной либо

нескольких муниципальных услуг. При установлении муниципальному учреждению городского округа муниципального задания на оказание нескольких муниципальных услуг муниципальное задание формируется из нескольких разделов, каждый из которых должен содержать требования к оказанию одной муниципальной услуги.

3. Изменения, вносимые в муниципальное задание формируются и утверждаются в порядке, предусмотренном для формирования и утверждения муниципального задания.

Изменение объема субсидии, предоставленной из бюджета городского округа бюджетному или автономному учреждению городского округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (далее - субсидия), в течение срока его выполнения осуществляется только при соответствующем изменении муниципального задания.

4. Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на соответствующие цели, предусмотренных сводной бюджетной росписью бюджета городского округа.

5. Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания казенным учреждением городского округа осуществляется в соответствии с показателями бюджетной сметы этого учреждения. При определении показателей бюджетной сметы казенные учреждения вправе использовать нормативные затраты на оказание соответствующих муниципаль-

ных услуг (выполнение работ) и нормативные затраты на содержание имущества, переданного казенному учреждению на праве оперативного управления.

6. Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания бюджетным или автономным учреждением городского округа осуществляется путем предоставления субсидий из бюджета городского округа.

Расчет размера субсидий производится на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания и нормативных затрат на содержание недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленного за бюджетным или автономным учреждением городского округа учредителем, или приобретенного бюджетным или автономным учреждением городского округа за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение такого имущества (за исключением имущества, сданного в аренду с согласия учредителя), а также на уплату налогов, в качестве объекта налогообложения по которым признается указанное имущество, в том числе земельные участки.

7. При оказании в случаях, установленных законодательством, муниципальными бюджетными или автономными учреждениями муниципальных услуг гражданам и юридическим лицам за плату в пределах установленного муниципального задания, размер субсидии рассчитывается с учетом средств, планируемых к поступлению от потребителей указанных услуг.

8. При определении нормативных затрат на оказание муниципальным бюджетным или автономным учреждением городского округа муниципальной услуги учитываются:

- а) нормативные затраты, непосредственно связанные с оказанием муниципальной услуги;
- б) нормативные затраты на общехозяйственные нужды (за исключением затрат, которые учитываются в составе нормативных затрат на содержание имущества бюджетного или автономного учреждения городского округа в соответствии с пунктом 9 настоящего Порядка).

9. Нормативные затраты на содержание имущества бюджетного или автономного учреждения городского округа рассчитываются с учетом затрат:

- на потребление электрической энергии в размере 10 процентов от общего объема затрат бюджетного или автономного учреждения городского округа на оплату указанного вида коммунальных платежей;
- на потребление тепловой энергии в размере 50 процентов общего объема затрат бюджетного или автономного учреждения городского округа на оплату указанного вида коммунальных платежей;
- на уплату налогов, в качестве объекта налогообложения, по которым признается недвижимое и особо ценное движимое имущество, закрепленное за бюджетным или автономным учреждением городского округа учредителем на приобретение такого имущества, в том числе земельные участки.

10. Предоставление бюджетному или автономному учреждению городского округа субсидии, указанной в пункте 6 настоящего Порядка, осуществляется на основании Соглашения о порядке и условиях предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, заключенного между муниципальным учреждением и учредителем в соответствии с утвержденной формой.

Указанное соглашение определяет права, обязанности и ответственность сторон, в том числе объем и периодичность перечисления субсидий, указанных в пункте 6 настоящего Порядка, в течение финансового года.

При заключении соглашения стороны вправе уточнять и дополнять форму соглашения с учетом отраслевых особенностей.

11. Контроль за исполнением казенными учреждениями городского округа муниципальных заданий осуществляют главные распорядители средств бюджета городского округа, в ведении которых находятся указанные учреждения.

Контроль за исполнением бюджетными или автономными учреждениями городского округа муниципальных заданий осуществляют органы администрации города Мегийона, на которые возложены функции по контролю и координации деятельности в отношении бюджетных или автономных учреждений городского округа, созданных на базе имущества, находящегося в муниципальной собственности городского округа город Мегийон.

12. Муниципальные задания и отчеты об их исполнении, за исключением сведений, отнесенных к государственной тайне, размещаются в сети Интернет в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Приложение к Порядку формирования муниципального задания в отношении муниципальных учреждений городского округа и финансового обеспечения выполнения муниципального задания

Муниципальное задание
(наименование муниципального учреждения городского округа)
на ___ год и на плановый период ___ и ___ годов

РАЗДЕЛ 1
(при наличии 2 и более разделов)

1. Наименование муниципальной услуги (со ссылкой на норму законодательства, устанавливающую полномочие органа местного самоуправления городского округа по предоставлению муниципальной услуги)

2. Потребители муниципальной услуги

3. Показатели, характеризующие объем и (или) качество муниципальной услуги

3.1. Показатели, характеризующие качество муниципальной услуги¹

Наименование показателя	Единица измерения	Формула расчета	Значения показателей качества муниципальной услуги				Источник информации о значении показателя (исходные данные для ее расчета)
			отчетный финансовый год	текущий финансовый год	первый год планового периода	второй год планового периода	
1							
2							

