АДМИНИСТРАЦИЯ ЕМЕЛЬЯНОВСКОГО РАЙОНА

# КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.05.2017 пгт Емельяново №1128

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики (в редакции от 18.12.2017 №3449, от 27.09.2019 № 2414, от 19.05.2020 № 715, от 29.09.2020 № 1496, от 07.05.2021 № 726, 28.03.2022 № 398)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Емельяновского района, решением Емельяновского районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район», администрация района постановляет:

1. Утвердить примерное  [положение](file:///C:\Users\Центр.%20Бух\Desktop\Новая%20папка\НСОТ%20для%20ТРАНСАВТО\трансавто%20нсот%20исправленное\исправленное%20директор.doc#Par38) об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, согласно приложению.

2. Отменить постановления главы администрации района:

- от 01.03.2013г. № 306 «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений молодёжной политики»;

- от 07.03.2013г. № 307 «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений сферы молодёжной политики, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;

- от 07.03.2013г. №308 «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и казённого учреждения осуществляющего деятельность в сфере молодёжной политики»;

- от 01.03.2013г. №309 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений молодёжной политики».

3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в газете «Емельяновские веси» и размещению на официальном сайте муниципального образования Емельяновский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Емельяновские веси» и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 февраля 2017 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы района по социальным вопросам Н.Н. Ганину.

Глава района Э.Г. Рейнгардт

Приложение

к Постановлению

администрации Емельяновского района от 19.05.2017 г. N 1128

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ

МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

(в редакции от 18.12.2017 №3449, 27.09.2019 № 2414, от 19.05.2020 № 715, от 29.09.2020 № 1496, от 07.05.2021 № 727, от 28.03.2022 № 398)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений» (далее – Закон края), решением районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район» и регулирует оплату труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики (далее - учреждение).

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

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

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.6. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 50% с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ

ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

(в редакции от 18.12.2017 №3449, от 27.09.2019 № 2414, от 19.05.2020 № 715, от 29.09.2020 № 1496)

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с профессионально-квалификационными [группами](consultantplus://offline/ref=F155F59DAFC8F5C20AE65ACEEBAC0193EE50572037FAB6F031F3FD27B10417F599E086851DEB3AmDtEH), утвержденными Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | 3511 |
| 2 квалификационный уровень | 3704 |

ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | 3896 |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5937 |
| 5 квалификационный уровень | 6706 |

ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | 4282 |
| 2 квалификационный уровень | 4704 |
| 3 квалификационный уровень | 5164 |
| 4 квалификационный уровень | 6208 |
| 5 квалификационный уровень | 7248 |

ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня":

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | 7790 |
| 2 квалификационный уровень | 9025 |
| 3 квалификационный уровень | 9718 |

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с профессионально-квалификационными [группами](consultantplus://offline/ref=F155F59DAFC8F5C20AE65ACEEBAC0193E15D532133FAB6F031F3FD27B10417F599E086851DEB3AmDtEH), утвержденными Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 3016 |
| 2 квалификационный уровень | 3161 |

ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 3511 |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5667 |

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы водителей автомобилей увеличиваются при условии наличия квалификационной категории с учетом классности в следующих размерах:

1-й класс - на 25 процентов,

2-й класс - на 10 процентов.

2.4. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета их увеличения, предусмотренного п. [2.3.](#Par0) Примерного положения.

3. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА,

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

3.1. Виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

- выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в размере до 12% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по основной профессии (должности) устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы сверх ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы - двойного размера.

4. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

4.1. Действие [раздела 4](#P167) настоящего Примерного положения распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителя учреждения.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда; в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); в целях обеспечения региональной выплаты, производятся в соответствии с решением комиссии по установлению стимулирующих выплат с учетом [критериев](#P312) оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях к настоящему Примерному положению.

Работники учреждения предоставляют в комиссию по установлению стимулирующих выплат оценочные листы для установления выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы).

Полномочия и состав комиссии определяются приказом руководителя учреждения.

Решение комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения оформляется соответствующим приказом руководителя.

4.4. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

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

Сi = С1балла \* Бi \* ki,

где:

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

С1балла - стоимость 1 балла для определения размера "балльных" выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

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

С1балла рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет С1балла осуществляется в случае внесения изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата" до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете С1балла - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата", до окончания финансового года.

Расчет и пересчет С1балла осуществляется по формуле:

base_23675_185724_4,

где:

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

base_23675_185724_5 - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии [пунктом 6.6](#P287) настоящего Примерного положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

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

при расчете С1балла - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете С1балла - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата".

base_23675_185724_6 - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим Примерным положением.

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

при расчете С1балла - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете С1балла - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата";

n - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения.

Qстим рассчитывается по формуле:

Qстим = Qзп - Qштат - Qперс - Qотп,

где:

Qзп - сумма средств, предусмотренных в бюджетной смете учреждения на плановый период по показателю выплат "Заработная плата", состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

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

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

при расчете С1балла - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете С1балла - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата".

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

при расчете С1балла - за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете С1балла - за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата";

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

Qзп рассчитывается по формуле:

base_23675_185724_7,

где:

Nотп - количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

Nгод - количество календарных дней в плановом периоде;

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

В случае если расчет Qстим осуществляется в целях пересчета С1балла, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

4.6. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются в соответствии с решением комиссии по установлению стимулирующих выплат на основании приказа руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

4.6.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

участие в инновационной деятельности.

4.6.2. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере:

- не превышающем 150% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, для всех работников.

Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производятся ежемесячно и выплачиваются при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно [приложению N 1](#P312) к настоящему Примерному положению.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно [приложению N 1](#P312) к настоящему Примерному положению.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся специалистам по работе с молодежью согласно [приложению N 2](#P485) к настоящему Примерному положению при одновременном наличии следующих условий:

выполнение работ по организации проектной деятельности и подготовке команд (участника) для участия в региональных, всероссийских, международных конкурсах и (или) конкурсных мероприятиях, в том числе грантовых;

получение указанной (указанным) командой (участником) призовых мест, либо признания победителем конкурса в соответствующем региональном, всероссийском, международном конкурсе и (или) конкурсном мероприятии, в том числе грантовом.

Указанные выплаты производятся ежемесячно в течение одного года с месяца, следующего за месяцем, в котором получено призовое место, на основании документов, подтверждающих получение результата. Если в указанный период результат будет улучшен, то исчисление срока их действия осуществляется заново с месяца, следующего за месяцем, в котором получен улучшенный результат.

4.10. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения по вопросам оплаты труда.

4.11. Персональные выплаты за опыт работы производятся в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук - 5%,

при наличии степени доктора наук - 10%,

при наличии почетного звания, начинающегося со слова "заслуженный" - 5%,

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

4.12. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы производятся специалистам по работе с молодежью при наличии следующих условий:

учет критериев оценки результативности и качества труда работников;

признание работы сложной, напряженной, режима работы особым.

Указанные выплаты устанавливаются в размере до 100% оклада (должностного оклада) на срок до одного года.

4.13. Персональные выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производятся специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением, в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

4.14. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленном в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени. (в редакции постановления от 07.05.2021 № 727)

4.15. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы устанавливается в размере, утвержденном Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиям (в редакции постановления от 28.03.2022 № 398).

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [п. 5.2](#P274) настоящего Примерного положения.

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

5.5. Выплата единовременной материальной помощи руководителю учреждения производится по распоряжению учредителя с учетом положений настоящего раздела.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Заработная плата руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя.

Размер должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ДОрук = K\* ДОосн , где:

ДОрук. – размер должностного оклада руководителя учреждения;

K – коэффициент кратности среднего размера окладов (должностных окладов) работников учреждения по должностям, профессиям работников основного персонала учреждения, определяемой в зависимости от количества штатных единиц учреждения согласно отчета о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, в соответствии с таблицей №1.

Таблица № 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Численность работников учреждения, чел. | Значение коэффициента кратности среднего размера окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения |
| 1. | Свыше 50 | 3,2 - 3,4 |
| 2. | 31-50 | 2,8 – 3,1 |
| 3. | 10-30 | 2,3 – 2,7 |
| 4. | Менее 10 | 1,9 – 2,2 |

ДО осн. - средний размер окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения.

6.3. Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, для расчета среднего оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с [приложением N 3](#P519) к настоящему Примерному положению.

6.4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения,

в соответствии решением районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район», согласно с [приложением N 4](#P537) к настоящему Примерному положению.

Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается распоряжением учредителя.

6.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 3](#P143) настоящего Примерного положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 5](#P271) настоящего Примерного положения.

6.6. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 22 должностных оклада руководителя учреждения в год.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование работников учреждения.

6.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается учредителем.

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

Выплаты по итогам работы руководителю учреждения осуществляются два раза в год по итогам работы за полугодие.

6.8. Руководителю учреждения к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.8.1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" - 5%;

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

ученой степени кандидата наук - 5%;

ученой степени доктора наук - 10%.

6.8.2. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы производятся руководителю учреждения при наличии следующих условий:

учет критериев оценки результативности и качества труда руководителя;

признание работы сложной, напряженной, режима работы особым.

Указанные выплаты устанавливаются учредителем в размере до 70% оклада (должностного оклада) на срок до одного года.

6.8.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за участие учреждения, либо молодежных объединений, действующих на базе учреждения, в краевых, региональных и всероссийских конкурсах и конкурсных мероприятиях, в том числе грантовых, с учетом достигнутых результатов в размерах, установленных в приложении N 5 к настоящему Примерному положению.

Размер выплаты устанавливается на один год с момента получения призового места, либо признания победителем конкурса на основании документов, подтверждающих достижение результата. Если в период действия установленной выплаты был улучшен результат, размер указанной выплаты может быть увеличен, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново с момента получения улучшенного результата.

6.8.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются и осуществляются ежемесячно по результату работы за прошедший квартал при соответствии [критериям](consultantplus://offline/ref=7AD538A59C00ECC7EC6D37A21B4620CE55E5524BAE872F7180CD2BF64A7741406603882CCEC29D1B1DFAE9D5L4p8H) оценки результативности и качества деятельности Учреждений согласно приложению N 6 к настоящему Примерному положению

6.8.5. Выплаты по итогам работы устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в [приложении N 7](#P597) к настоящему Примерному положению.

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей для учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя) устанавливается в размере, не превышающем следующего размера:

для руководителей – 1,5.

Приложение N 1

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных бюджетных

и казенных учреждений, осуществляющих

деятельность в сфере молодежной политики

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА

ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ

ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ

И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ

ЗАДАЧ, ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Периодичность оценки для установления выплат | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Специалист по работе с молодежью | Организация работы по подготовке и размещению информации о проектах и мероприятиях учреждения в Интернете, на телевидении, радио и в печатных средствах массовой информации | Ежемесячно; |  |
| оценивается по количеству подготовленных и размещенных информационных материалов (подтверждение: скриншот для интернет-материалов, VH3 или DVD для радио и телевидения, ксерокопии для печатных средств массовой информации) | До 3 информационных материалов – 35 баллов, 4 информационных материала и более – 45 баллов |
|  |  |
| Привлечение подростков (молодёжи) к участию в проектах и мероприятиях, проводимых учреждением | Ежемесячно;  оценивается по результатам работы за месяц (подтверждение: журнал регистрации участников мероприятий) | До 10 человек – 15 баллов, от 11 до 100 человек – 25 баллов,  101 человек и более – 30 баллов |
|  |
| Вовлечение подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации, к участию в проектах и мероприятиях, проводимых учреждением | Ежемесячно;  оценивается по результатам работы за месяц (подтверждение: журнал регистрации участников мероприятий) | Не более 1% от количества участников – 15 баллов, свыше 1%, но не более 3 % от количества участников – 20 баллов, свыше 3% от количества участников – 25 баллов |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | Ежемесячно;  оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 10 баллов |
|  |  |
|  |  |
| Привлечение организаций-партнеров, внебюджетных средств, в том числе участия в грантовых программах (конкурсах) с целью повышения эффективности деятельности учреждения в сфере организации работы с молодежью | ежеквартально; оценивается по факту |  |
| наличия договоров о совместной деятельности | 15 |
| привлечения внебюджетных ресурсов на реализацию деятельности учреждения | 25 |
| участия в грантовых программах и конкурсах | 35 |
| подтверждение: договора, письма, заявки, листы регистрации, фото-видео материалы |  |
| Повышение квалификации. Участие в работе курсов, семинаров, конференций. | за полугодие;  подтверждение: удостоверение о повышение квалификации, сертификат, диплом, | количество документов, подтверждающих участие  до 3- 15 баллов  свыше 3- 20 баллов |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно; оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 10 |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Специалист по работе с молодежью | Руководство отдельным направлением в рамках деятельности учреждения | ежеквартально;  подтверждение: приказ директора | количество направлений:  до 3 – 40 баллов  свыше 3 – 60 баллов |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| наличие положительных отзывов от молодежи, сторонних организаций-участников мероприятий, материалов в печатных изданиях, телевизионных сюжетов о проведенных мероприятиях | ежемесячно; подтверждение: книга отзывов, письма и отзывы в печатном и электронном виде, копия материала из средств массовой информации | Материал в средствах массовой информации – 10 баллов, материал в сети Интернет – 15 баллов, благодарственное письмо – 20 баллов, телевизионный сюжет – 25 баллов |
| Организация работы по подготовке и проведению проектов и мероприятий различного уровня и (или) участие в проектах, организованных учредителем | Ежемесячно;  подтверждение: приказ по учреждению, письмо, приказ от учредителя | Районное или межрайонное мероприятие – 20 баллов, краевое или межрегиональное мероприятие – 25 баллов, всероссийское – 30 баллов, международное – 35 баллов |
| Адресное информирование молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации, о деятельности учреждения | ежеквартально;  подтверждение: служебная записка | количество человек:  категории СОП и ТЖС:  до 10 - 25 баллов  свыше 10 - 35 баллов |
| Организация участия представителей Емельяновского района в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня | Ежемесячно;  оценивается по численности участников, участвующих в проектах, мероприятиях (подтверждение: приказ по учреждению, письмо, приказ от учредителя | От 1 до 10 человек – 5 баллов,  от 11 до 30 человек -10 баллов,  от 31 до 60 человек – 15 баллов,  61 и более человек – 20 баллов |
| Внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения, одобренных на собрании работников учреждения | Ежеквартально;  подтверждение: приказ по учреждению | 1 позиция – 5 баллов,  2 позиции и более – 10 баллов |
| Создание, наполнение и обновление информации на интернет-ресурсах учреждения | ежемесячно;  подтверждение: скрин-шот | 10 баллов |
| Обеспечение консультационной поддержки молодежи и молодежных объединений | ежеквартально;  подтверждение: журнал регистрации | количество получателей консультационных услуг:  до 10 – 10 баллов  свыше10 - 20 баллов |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Уборщик служебных помещений | обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | ежемесячно; оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря | 10 |
| соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей | ежеквартально; оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |

Приложение N 2

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных бюджетных

и казенных учреждений, осуществляющих

деятельность в сфере молодежной политики

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ

ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Уровень конкурса,   конкурсного мероприятия | Занятое место | Количество баллов |
| 1 | Краевой | 1 | 25  15 |
| 2-3 |
| 1 | Региональный (региональное) | 1 | 35 |
| 2 - 3 | 25 |
| 2 | Всероссийский (всероссийское) | 1 | 45 |
| 2 - 3 | 35 |
| 3 | Международный (международное) | 1 | 55 |
| 2 - 3 | 45 |

Приложение N 3

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных бюджетных

и казенных учреждений, осуществляющих

деятельность в сфере молодежной политики

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,

ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ

К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Должности, профессии работников учреждения |
| Муниципальные казенные учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики | Специалист по работе с молодежью |

Приложение N 4

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных бюджетных

и казенных учреждений, осуществляющих

деятельность в сфере молодежной политики

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ

К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

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

Приложение N 5

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных бюджетных

и казенных учреждений, осуществляющих

деятельность в сфере молодежной политики

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ

И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Уровень конкурса, конкурсного мероприятия, в том числе грантового | Занятое место | Размер к окладу (должностному окладу) в процентах |
| 1 | Краевой | 1 | 70 |
| 2 - 3 | 40 |
| 2 | Региональный | 1 | 80 |
| 2 - 3 | 50 |
| 3 | Всероссийский | 1 | 90 |
| 2 - 3 | 60 |
| 4 | Международный | 1 | 100 |
| 2-3 | 70 |

Приложение N 6

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных бюджетных

и казенных учреждений, осуществляющих

деятельность в сфере молодежной политики

УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ

ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | | Размер к окладу (должностному окладу) в процентах |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель | ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | отсутствие случаев | 10 |
| исполнение муниципального задания | выполнение показателей, установленных муниципальным заданием | 86,7 - 94,9% | 10 |
| 95 и более % | 20 |
| методическая деятельность учреждения | проведение методических совещаний/семинаров | количество совещаний/семинаров - от 1 до 3 | 5 |
| свыше 3 | 10 |
| расширение масштаба деятельности учреждения | привлечение организаций города, края, России в мероприятия учреждения, наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | количество организаций - от 1 до 5 | 10 |
| свыше 5 | 20 |
| выстраивание  эффективного  взаимодействия с  муниципальными  образованиями  Красноярского  края, субъектами  Российской  Федерации, другими учреждениями и  ведомствами для  достижения целей  учреждения | наличие соглашений,  договоров о  совместной  деятельности | факт наличия | 5 |
| результативность учреждения | освещение деятельности учреждения на телевидении, радио и в печатных средствах массовой информации | количество сюжетов/публикаций/размещений материалов - от 1 до 3 | 3 |
| свыше 3 | 5 |

Приложение N 7

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных бюджетных

и казенных учреждений, осуществляющих

деятельность в сфере молодежной политики

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Условия выплат по итогам работы | Размер к окладу (должностному окладу) в процентах |
| Руководитель | качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб) | 30 |
| участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, грантовых конкурсах (зафиксированный факт участия) | 10 |
| отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения | 25 |
| оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой учредителем у учреждения информации (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний) | 10 |
| превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных муниципальным заданием | 25 |