



**А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я
ЯРОСЛАВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

30.12.2020

№ 2376

Об условиях (системе) оплаты труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения «Физкультурно-спортивный центр» Ярославского муниципального района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Ярославского муниципального района, постановлением Правительства Ярославской области от 10 августа 2011 г. № 570-п «Об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Ярославской области», Администрация района **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях (системе) оплаты труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения «Физкультурно-спортивный центр» Ярославского муниципального района.
2. Опубликовать постановление в газете «Ярославский агрокурьер».
3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы Администрации ЯМР по социальной политике Е.В. Мартышкину.
4. Постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшее с 1 января 2021 года.

Глава Ярославского
муниципального района

Н.В. Золотников

**Положение
об условиях (системе) оплаты труда
и порядке формирования фонда оплаты труда работников
муниципального учреждения «Физкультурно-спортивный центр»
Ярославского муниципального района**

1. Общие положения

1.1. Положение об условиях (системе) оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения «Физкультурно-спортивный центр» Ярославского муниципального района (далее – Положение) определяет механизм формирования системы оплаты труда работников муниципального учреждения «Физкультурно-спортивный центр» Ярославского муниципального района (далее – учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 22 августа 2004 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Законом Ярославской области от 21 декабря 2004 г. № 64-з «Об оплате труда работников государственных учреждений Ярославской области»;

1.3. Положение подготовлено с учётом следующих условий:

- соблюдения основных гарантий по оплате труда, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации;
- определения условий оплаты труда исходя из особенностей в содержании и условиях труда работников учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, условий труда;
- усиления стимулирующей роли тарифной части оплаты труда;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок,

компенсационных выплат и премирования;

- установления прав руководителя учреждения в оценке деловых качеств работников и результатов их труда;
- повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда.

1.4. Оплата труда работников учреждения включает: должностные оклады (тарифные ставки) по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного, стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2. Оплата труда и квалификация работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения предусматривает:

- тарифную сетку для оплаты труда рабочих;
- схемы должностных окладов для руководителей, специалистов и служащих.

2.2. Для должностей и квалификационных категорий устанавливаются должностные оклады в виде диапазонов (минимального и максимального). Размер диапазонов и порядок установления должностных окладов с учетом уровня квалификации определяется постановлением Администрации Ярославского муниципального района.

2.3. Критерием для установления должностных окладов руководителя учреждения являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей. Критерии и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей устанавливаются постановлением Администрации Ярославского муниципального района.

2.4. Тарифные ставки работников учреждения и тарифные ставки высококвалифицированных работников, постоянно занятых на сложных и ответственных работах в учреждении, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, устанавливаются постановлением Администрации Ярославского муниципального района.

2.5. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.6. Наименование должностей, а также внутридолжностное категорирование по руководителям, специалистам производится в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (межотраслевые должности), утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», квалификационных характеристик должностей работников физической культуры и спорта, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников физической культуры и спорта».

2.7. В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение должностных окладов по 2 и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально должностные оклады повышаются на размеры их повышения в процентах, а затем - на размеры повышений в абсолютных величинах.

2.8. В случае если установленные оклады (ставки) работников учреждения ниже размеров базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденных Правительством Российской Федерации, оклады для этих работников, должны быть повышены минимум до размеров базовых окладов, утвержденных для ПКГ, к которой отнесена их профессия или занимаемая должность.

В тех случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с данным Положением, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

Размер оплаты труда работников учреждения, устанавливаемый локальным нормативным актом учреждения, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного федеральным законодательством.

2.9. Руководитель муниципального учреждения в праве в порядке исключения устанавливать по рекомендации аттестационной комиссии должностные оклады работникам, не имеющим специальной подготовки или необходимого стажа работы, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности в тех же размерах, как и у работников, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

3. Основания для повышения должностных окладов

3.1. Руководителям и специалистам учреждения, работающим в сельской местности, должностной оклад повышается на 25 процентов.

Молодым специалистам в возрасте до 30 лет, впервые поступившим на работу или имеющим стаж по специальности менее 5 лет, после окончания среднего профессионального или высшего профессионального образования, работающим в сельской местности или малых городах, должностной оклад повышается на 30 процентов сроком на первые 5 лет работы.

3.2. Размеры иных выплат, в соответствии с трудовым законодательством, устанавливается работникам в процентах к должностным окладам с учётом повышения должностного оклада за работу в сельской

местности.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу и включающие в себя:

- надбавка за сложность, напряженность и специфику работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы (за выслугу лет);
- надбавка молодым специалистам (работающим в сельской местности);
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.1.1. Выплаты за интенсивность, качественные и высокие результаты работ устанавливаются работникам учреждения на определенный срок в размере до 75% процентов от должностных окладов.

При назначении учитывается:

- сложность, интенсивность, специфика деятельности и напряженность работы;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- количественные показатели работы;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы;

- соблюдение базовых требований к качеству предоставления муниципальных услуг, административных регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

- соблюдение установленных сроков работ (оказание услуг);

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

- отсутствие обоснованных обращений (жалоб) на действия (бездействие) работника учреждения при выполнении работ (оказании услуг);

- наличие высоких показателей оказываемых муниципальных услуг;

- отсутствие случаев сокращения объема бюджетных ассигнований учреждению за выполнение муниципального задания в неполном объеме и (или) на уровне качества ниже установленного в муниципальном задании.

4.1.2. Руководителю и специалистам учреждения за продолжительность стажа работы в учреждениях физической культуры и спорта, образования, в аппаратах органов государственной власти и управления, для медицинского работника в медицинских учреждениях:

- 10 процентов должностного оклада - от пяти до десяти лет;

- 15 процентов должностного оклада – от десяти до пятнадцати лет;

- 20 процентов должностного оклада - от пятнадцати до двадцати лет;

- 30 процентов должностного оклада - свыше двадцати лет.

Порядок исчисления стажа работы работников учреждения, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, и её выплаты устанавливается в соответствии с приложением 2 к Положению.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада с учётом повышения должностного оклада за работу в сельской местности.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется к должностному окладу по основной работе.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения, в соответствии с протоколом заседания комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и её выплата производится при окончательном расчёте.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной при учреждении. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

4.2. Руководителям и специалистам учреждения производятся надбавки:

- за почётные звания, нагрудные знаки «Почётный работник», «Отличник ФКиС», «За услуги в развитии ФКиС», «МСМК», «ЗМС», «Заслуженный работник ФКиС», «Заслуженный тренер» в размере 20% от установленного должностного оклада по основной должности;

- за государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных) в размере 20% от установленного должностного оклада по основной должности;

- за учёную степень кандидата наук в размере 2 тысяч рублей;

- за учёную степень доктора наук в размере 4 тысяч рублей.

Доплата за учёную степень производится по основному месту работы на условиях трудового договора. В случае занятия менее одной штатной единицы доплата производится пропорционально размеру занимаемой ставки. В случае занятия более одной штатной единицы размер ежемесячной доплаты работнику не может превышать 2 тысяч рублей для кандидата наук и 4 тысяч рублей для доктора наук.

4.3. Премирование работников

4.3.1. В учреждении может осуществляться премирование работников за личные и коллективные результаты их деятельности, качество работы, напряжённость и интенсивность труда.

Премирование по результатам работы производится в соответствии с Положением о премировании работников муниципального учреждения «Физкультурно-спортивный центр» ЯМР.

Конкретные показатели и размеры премирования устанавливаются приказом руководителя.

Размер премии по результатам труда в денежном выражении определяется руководителем на основании данных бухгалтерии о размере

экономии по фонду оплаты труда за месяц, квартал, год.

Выплата премии производится за счёт экономии фонда оплаты труда МУ «Физкультурно-спортивный центр» ЯМР.

Премии отдельным работникам МУ «Физкультурно-спортивный центр» ЯМР выплачиваются:

- за проявленную инициативу и оперативное решение поставленных заданий;
- за выполнение отдельных особо важных поручений непосредственного руководителя;
- за выполнение дополнительного объёма работ, не предусмотренных должностной инструкцией и функциональными обязанностями;
- за разработку отдельных программ;
- проведение семинаров;
- занятие призовых мест на областных, всероссийских, международных соревнованиях.

Выплата премии не производится работникам, имеющим в период, за который она выплачивается, дисциплинарное взыскание.

Решение о премировании директора МУ «Физкультурно-спортивный центр» ЯМР принимает начальник управления молодёжной политики, спорта и туризма Администрации ЯМР и оформляет приказом.

5. Компенсационные выплаты

5.1 Выплаты компенсационного характера осуществляются на основании Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам), с учетом повышения должностных окладов за работу в сельской местности, и включают в себя надбавки и доплаты за:

- тяжёлую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда, работу с особо опасными условиями труда;
- работу в ночное время;
- сверхурочную работу, переработку при суммированном учёте рабочего времени;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнение работы различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором (эффективным контрактом), которые устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются в следующих размерах:

- работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки), с особо опасными условиями труда, - с 12 до 24 процентов

должностного оклада (тарифной ставки);

- за работу в ночное время - в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Перечень работ, отнесённых к работам с тяжёлыми, вредными и (или) опасными, особо опасными условиями труда, утверждается руководителем учреждения с учётом проведённой аттестации рабочих мест в соответствии с федеральным законодательством. Конкретный размер выплаты работникам в этом случае определяется руководителем учреждения пропорционально продолжительности их работы в данных условиях труда.

Оплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при увеличении объёма его работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту). Оплата может устанавливаться как на весь календарный год, так и на меньший определённый период (например, на период отсутствия работника, чьи обязанности исполняются). Размер оплаты и срок, на который устанавливается оплата, определяются по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера, устанавливаются локальным нормативным актом и конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников учреждения.

5.4. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством доплаты к должностным окладам (тарифным ставкам) работников учреждения предусматриваются как в процентах, так и в абсолютном размере каждой доплаты исчисляется из должностного оклада (с учётом повышения по другим основаниям) и без учёта других надбавок и доплат.

6. Выплаты социального характера

6.1. Работникам учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться социальные выплаты, к которым относятся:

- материальная помощь;
- единовременные выплаты к праздничным дням (23 февраля, 8 марта, день физкультурника, Новый год), юбилейным датам (50, 60 лет)
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.2. Материальная помощь и единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачиваются с учётом действующих в учреждениях локальных нормативных актов на основании приказа руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения - на основании приказа начальника Управления молодёжной политики, спорта и туризма Администрации Ярославского муниципального района.

7. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Формирование фонда оплаты труда работников муниципального учреждения «Физкультурно-спортивный центр» Ярославского муниципального района производится исходя из объёма средств на выплату заработной платы.

7.2. Плановый фонд оплаты труда работников муниципального учреждения «Физкультурно-спортивный центр» Ярославского муниципального района формируется с учетом пункта 1.4 Положения и состоит из Фонда оплаты труда работников учреждения, включающего:

- окладный фонд, рассчитанный в соответствии со штатной численностью, утверждённой постановлением Администрации Ярославского муниципального района по муниципальному учреждению «Физкультурно-спортивный центр» Ярославского муниципального района, и фактически установленными должностными окладами (тарифными ставками) в зависимости от квалификационной категории;

- надбавку за работу в сельской местности в размере 0,25 годового окладного фонда;

- доплату за учёную степень;

- надбавку за почётное звание;

- надбавку за выслугу лет в учреждениях сферы ФКиС;

- выплату работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными, особо опасными условиями труда;

- выплату за работу в ночное время;

- выплату за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

- надбавку за сложность, напряженность и специфику работы 75 % от окладного фонда;

- фонда премирования в размере 20% к фонду оплаты труда с учетом дополнительного фонда для выплаты надбавок за сложность, напряженность и специфику работы.

7.3 Ответственность за формирование фонда оплаты труда учреждения несёт руководитель учреждения.

**Объёмные показатели и порядок отнесения
муниципального учреждения «Физкультурно-спортивный центр»
Ярославского муниципального района
к группам по оплате труда руководителей**

1. Общие положения

1.1. Основным критерием для определения должностного оклада руководителей муниципального учреждения «Физкультурно-спортивный центр» Ярославского муниципального района, финансируемого за счёт средств местного бюджета, является группа оплаты труда руководителей (далее – Группа), определяемая на основе объёмных показателей.

1.2. К объёмным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: количество занимающихся спортсменов и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объёмные показатели

2.1. По объёмным показателям для определения базового должностного оклада руководителей учреждений установлено четыре группы.

2.2. Отнесение учреждений к одной из четырёх групп производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Таблица 1

№ п/п	Показатель	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество работников в учреждении	за каждого работника, а также дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
- первую квалификационную категорию,		0,5	
- высшую квалификационную категорию,		1	
2.	Наличие в учреждении: - спортивно-оздоровительных групп, - тренировочных групп - групп спортивного	за каждую группу дополнительно за каждого	5 0,5 2,5

	совершенствования, - групп высшего спортивного мастерства	спортсмена	4,5
3.	Наличие оборудованных и используемых (арендуемых) в тренировочном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, тира и других спортивных сооружения (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид спортивного сооружения	15
4.	Наличие оборудованных и используемых в тренировочном процессе: компьютеров, медиатеки (при наличии мультимедийного оборудования и мультимедийных изданий)	за каждую единицу	10
5.	Наличие медицинского персонала	за штатную единицу	15
6.	Наличие котельной, хозяйственного склада, выгреба, игровых площадок, колодцев, и других сооружений в виде отдельно стоящих зданий, находящихся на балансе учреждения	за каждый вид	20
7.	Наличие находящихся в эксплуатации: - автотранспортных средств, самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	10
8.	Наличие лагерей дневного пребывания, оздоровительных лагерей (центров), инструктивных лагерей, организуемых учреждением	за каждый вид	50
9.	Наличие в учреждении - спортсменов с		2

	ограниченными возможностями здоровья	за каждого	
10.	Наличие в учреждении бухгалтерии		20
11.	Развитие внебюджетной деятельности		30

3. Порядок отнесения учреждения физической культуры и спорта к группе оплаты труда руководителей

3.1. Группа определяется один раз в год управлением молодёжной политики, спорта и туризма Администрации ЯМР на основании документов, подтверждающих объёмы работы учреждения.

3.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается управлением молодёжной политики, спорта и туризма Администрации ЯМР.

3.3. При установлении группы количество спортсменов учреждения определяется для муниципального учреждения - по списочному составу на 01 января текущего года.

Спортсмены, занимающиеся в нескольких группах учреждения, учитываются 1 раз.

3.4. Количество работников в учреждении определяется по состоянию на 01 января текущего года по штатному расписанию учреждения.

3.5. За руководителями учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа, определённая до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.6. Управлением молодёжной политики, спорта и туризма Администрации ЯМР могут относиться учреждение, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу выше по сравнению с группой, определённой в соответствии с настоящим порядком.

3.7. Группа устанавливается в зависимости от количества баллов, исчисленных по объёмным показателям:

Таблица 2

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Количество баллов по группам			
		1-я группа	2-я группа	3-я группа	4-я группа
1	2	3	4	5	6
1.	Муниципальное учреждение физической культуры и спорта	свыше 500	до 500	до 350	до 200

**Порядок исчисления стажа
работы работников муниципального учреждения
«Физкультурно-спортивный центр»
Ярославского муниципального района,
дающего право на установление надбавок
за непрерывный стаж работы, и выплаты этих надбавок**

1. В соответствии с действующим законодательством в стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы, руководителю и специалистам учреждения засчитывается:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях физической культуры и спорта, образования, в аппаратах органов государственной власти и управления, для медицинского работника в медицинских учреждениях;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, сокращению штатов или по состоянию здоровья и днём поступления на работу в учреждения сферы физической культуры не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооружённых конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 20 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

2. В стаж работы включаются другие периоды работы, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах государственной власти и местного самоуправления, профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет.

3. В стаж работы включается без каких-либо условий и ограничений время службы в Вооружённых Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

**Порядок
формирования фонда оплаты труда работников
муниципального учреждения «Физкультурно-спортивный центр»
Ярославского муниципального района**

Плановый фонд оплаты труда работников муниципального учреждения «Физкультурно-спортивный центр» Ярославского муниципального района формируется из:

1. Фонда оплаты труда по тарификации, формируемого на основании тарификационного списка по должностям работников учреждения включающего:

- размер должностных окладов;
- размер надбавки за работу в сельской местности в размере 0,25 % окладного фонда;
- размер надбавки за интенсивность, качественные и высокие результаты работ;
- размер надбавок за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (перерыв рабочего времени более 2 часов), за учёную степень, за почётное звание, надбавку за выслугу лет, исходя из фактического объёма средств, необходимых на обеспечение этих выплат в финансовом году;
- размер надбавки за качество выполняемых работ;
- размер надбавки за разрывной рабочий день;
- стимулирующие надбавки.

2. Дополнительного фонда оплаты труда на иные выплаты, предусмотренные трудовым кодексом Российской Федерации (замещение отпуска), исходя из размеров планируемых расходов.

3. Надтарифного фонда в размере 20 % фонда оплаты труда (премии за основные результаты деятельности).