|  |  |
| --- | --- |
| **Тульская область** | |
| **муниципальное образование город Алексин** | |
| **Администрация** | |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | |
|  | |
| **от 11.01.2023 г.** | **№ 7** |

**Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения для молодежи «Комплексный центр для молодежи «Чайка»**

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании Устава муниципального образования город Алексин администрация муниципального образования город Алексин ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить положение «Об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения для молодежи «Комплексный центр для молодежи «Чайка» (приложение).

2. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования город Алексин от 18.04.2019 № 730 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения для молодежи «Комплексный центр для молодежи «Чайка» (со всеми дополнениями и изменениями).

3.Управлению по организационной работе и информационному обеспечению (Панина Ю.А.) в течение 10 дней со дня принятия настоящего Постановления разместить Постановление на официальном сайте муниципального образования город Алексин в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4.Управлению делопроизводства (Бабушкина И.В.), комитету по культуре, молодежной политике и спорту (Зайцева В.В.), управлению по работе с сельскими территориями (Селезнева А.М.) в течение 10 дней со дня принятия настоящего Постановления разместить Постановление в местах для официального обнародования муниципальных правовых актов муниципального образования город Алексин.

5.Постановление вступает в силу со дня официального обнародования и распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 30 декабря 2022 года.

**Глава администрации**

**муниципального образования**

**город Алексин П.Е. Федоров**

Приложение к постановлению

администрации муниципального

образования город Алексин

от 11.01.2023 № 7

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения для молодежи «Комплексный центр для молодежи «Чайка»**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения для молодежи «Комплексный центр для молодежи «Чайка», (далее Положение и Учреждение соответственно) включает в себя:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера;

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с органом исполнительной власти Тульской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее - локальный акт учреждения, учредитель), а также с представительным органом работников.

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

Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Оплата труда работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для государственных организаций (учреждений) Тульской области соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников государственных учреждений.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения,   
отнесенных к профессиональным квалификационным группам   
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

2.1. Размеры окладов работников учреждения, отнесенных к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](garantf1://93459.1000/), утвержденных [приказом](garantf1://93459.0/) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |  |
| --- | --- |
| [ПКГ](garantf1://93459.1100/) «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью) | 7 246 рублей |
| [ПКГ](garantf1://93459.1100/) «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (психолог, специалист по кадрам) | 9 057 рубля |
| [ПКГ](garantf1://93459.1100/) «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» (заведующий структурного подразделения) | 10 264 рублей |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»  - звукооператор | 8 045 рублей |

2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должность служащих не включённых в ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада, руб. |
| Начальник центра поддержки добровольчества | 15 249 |
| Специалист по закупкам | 11 331 |

2.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в пунктах 2.3, 2.4 настоящего раздела Положения.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику учреждения до 3 с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения, принятым по согласованию с учредителем и представительным органом работников.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам согласно [приложению N 1](file:///C:\Users\nazarova.rimma\AppData\Local\Downloads\алексин.docx#sub_1010#sub_1010)и исчисляется в соответствии с приложением № 3к Положению.

2.6. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](file:///C:\Users\nazarova.rimma\AppData\Local\Downloads\алексин.docx#sub_1600#sub_1600) 5 настоящего Положения.

2.7. Работникам учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом](file:///C:\Users\nazarova.rimma\AppData\Local\Downloads\алексин.docx#sub_1700#sub_1700) 6 настоящего Положения.

**3. Порядок и условия оплаты труда работников физической культуры и спорта**

3.1. Размеры окладов работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](garantf1://70052556.1000/), утвержденным [приказом](garantf1://70052556.0/) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта":

|  |  |
| --- | --- |
| [ПКГ](file:///C:\Users\nazarova.rimma\AppData\Local\Downloads\алексин.docx#sub_11#sub_11) второго уровня (инструктор по спорту) | 11 592 рублей |

3.2.Размеры должностных окладов работников, занимающих должность служащих не включённых в ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада, руб. |
| Руководитель структурного подразделения | 12 558 |

3.3. Работникам физической культуры и спорта Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу.

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

3.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу относится к стимулирующим выплатам и не носит обязательного характера. Может быть установлен работнику физической культуры и спорта с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы по данной специальности. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с [приложением N](file:///C:\Users\nazarova.rimma\AppData\Local\Downloads\алексин.docx#sub_1010#sub_1010) 3 к настоящему Положению.

3.6. С учетом условий труда работникам физкультурно-спортивной направленности устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](file:///C:\Users\nazarova.rimma\AppData\Local\Downloads\алексин.docx#sub_1900#sub_1900) 5 настоящего Положения.

3.7. С учетом условий труда работникам физкультурно-спортивной направленности устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](file:///C:\Users\nazarova.rimma\AppData\Local\Downloads\алексин.docx#sub_11000#sub_11000) 6 настоящего Положения.

**4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и  
его заместителей**

4.1. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

К основному персоналу относятся: специалист по работе с молодежью, инструктор по спорту, специалист по социальной работе с молодежью, психолог.

Размер кратности оклада руководителя Учреждения к средней заработной плате работников, порядок и критерии его определения утверждаются Учредителем.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников не может превышать восьмикратного размера.

4.3. Размеры окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 20-30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

4.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с [разделом](file:///C:\Users\nazarova.rimma\AppData\Local\Downloads\алексин.docx#sub_1600#sub_1600) 5 настоящего Положения.

Руководителю Учреждения компенсационные выплаты устанавливаются учредителем Учреждения, заместителям руководителя - руководителем Учреждения.

4.5. С учетом достигнутых результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения производится премирование руководителя Учреждения.

Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок и критерии его выплаты утверждаются Учредителем.

4.6. Заместителю руководителя Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](file:///C:\Users\nazarova.rimma\AppData\Local\Downloads\алексин.docx#sub_1700#sub_1700) 6 настоящего Положения.

4.7. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения приведен в приложении 5 настоящего Положения.

4.8. Руководителю Учреждения устанавливаются иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящего положения.

**5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера государственных учреждениях Тульской области работникам могут быть установлены выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях).

5.2. Доплата за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, командировка, учеба, временная нетрудоспособность), без освобождения от работ, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в размере и на срок, определенные по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не ниже 25 % должностного оклада по основной работе.

Срок выполнения дополнительной работы устанавливается соглашением сторон и отражается в дополнительном соглашении (трудовом договоре).

5.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты составляет 35 процентов от оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, приказом по Учреждению, трудовым договором.

5.5. Повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы начисляется не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере, в соответствии со [статьей 152](garantf1://12025268.152/) Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются приказом по учреждению, трудовым договором.

**6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;

выплаты за высокое качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок.

При назначении следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных занятий, тренингов, мероприятий, семинаров, конференций, разработку авторских программ и проектов, подготовку коллективов - победителей конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важных работ;

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

участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

6.3. Выплаты за высокое качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;

повышении уровня ответственности за порученный участок работы;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

6.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности учреждения за установленный период в пределах имеющихся средств.

При осуществлении выплат следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, на основании Положения о премировании, утвержденного локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретный размер выплат определяется на основе Положения о премиальных выплатах, утвержденного локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премиальные выплаты по итогам работы не имеют обязательного характера.

6.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом показателей эффективности и не имеют обязательного характера.

6.7. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Работникам и руководителю Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу за Почетное звание министерств и ведомств Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень в размере 20 процентов к окладу. Решение о выплате повышающего коэффициента принимает в отношении работников – руководитель Учреждения, в отношении руководителя – учредитель Учреждения.

7.2. За работниками и руководителем Учреждения при направлении или привлечении их, по согласованию с руководителем Учреждения (Учредителем), для работы в оздоровительных и профильных лагерях всех видов, на период, не совпадающий с их очередным отпуском, сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

7.3. Работникам и руководителю Учреждения при организации и проведении многодневных походов, слетов, не совпадающих с их очередным отпуском, сохраняется заработная плата по основной должности, установленная трудовым договором с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера.

7.4. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам и руководителю осуществляется единовременная выплата в размере одного должностного оклада за счет средств фонда оплаты труда работников Учреждения на основании приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска работнику за соответствующий календарный период. Приказ (распоряжение) о выплате единовременной выплаты оформляет в отношении работников – руководитель Учреждения, в отношении руководителя – учредитель Учреждения.

Начисление единовременной выплаты осуществляется по заявлению работника один раз в год. В случае разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части, единовременная выплата может выплачиваться при предоставлении любой из частей указанного отпуска. По решению руководителя Учреждения (Учредителя), в исключительных случаях, возможно получение единовременной выплаты отдельно от оплаты ежегодного отпуска на основании личного заявления работника.

Работникам, совмещающим работу в учреждении, единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается только по основной должности.

Единовременная выплата за неполный календарный год (при увольнении) начисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени. В случаях увольнения на основании пунктов 5-7, 11 статьи 81 ТК РФ, компенсация за неиспользованные дни отпуска выплачивается без единовременной выплаты.

7.5. Работникам и руководителю один раз в год выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада, действующего на момент ее фактического получения, за счет средств фонда оплаты труда работников Учреждения. Приказ (распоряжение) о выплате материальной помощи оформляет в отношении работников – руководитель Учреждения, в отношении руководителя – учредитель Учреждения.

Выплата материальной помощи производится по личному заявлению работника на основании распорядительного документа. Работникам, совмещающим работу в учреждении, материальная помощь выплачивается только по основной должности.

Материальная помощь не выплачивается работникам, проработавшим менее шести месяцев в Учреждении, и работникам, принятым для замещения отсутствующего работника на период отпуска, временной нетрудоспособности.

Материальная помощь за неполный календарный год (при увольнении) выплачивается пропорционально отработанному времени. В случаях увольнения на основании пунктов 5-7, 11 статьи 81 ТК РФ, компенсация за неиспользованные дни отпуска выплачивается без материальной помощи.

7.6. При наличии экономии фонда оплаты труда на основании распорядительного документа Учреждения работникам и руководителю по личному заявлению может выплачиваться дополнительная материальная помощь в размере до одного должностного оклада в связи с рождением ребенка, смертью близких родственников (родителей, детей, супруга), бракосочетанием работника, тяжелым заболеванием работника (на лечение).

Решение об оказании дополнительной материальной помощи и ее размере принимает в отношении работников – руководитель Учреждения, в отношении руководителя – учредитель Учреждения.

7.7. По решению руководителя Учреждения экономия фонда оплаты труда на основании распорядительного документа может направляться на премирование работников:

- к юбилейным датам – 50-летию, 55- летию, 60- летию и далее каждые 5 лет в размере до одного должностного оклада;

- в связи с выходом на пенсию – в размере до одного должностного оклада.

Решение о премировании руководителя принимает учредитель Учреждения.

**Председатель комитета по культуре,**

**молодежной политике и спорту В.В. Зайцева**

Приложение 1

к [Положению](file:///C:\Users\nazarova.rimma\AppData\Local\Downloads\алексин.docx#sub_1000#sub_1000) об условиях оплаты труда работников

муниципального бюджетного учреждения для молодежи

«Комплексный центр для молодежи «Чайка»

**Повышающий коэффициент   
за выслугу лет в филиалах учреждения,   
осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики**

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам Учреждений, за исключением руководителей Учреждений, осуществляющим деятельность в сфере молодежной политики, в зависимости от стажа работы в учреждениях молодежной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет составляют:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет включительно – 0,1;

при выслуге лет свыше 3 лет до 5 лет включительно - 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет до 10 лет включительно - 0,3;

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,4;

В указанный стаж работы для установления повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет могут быть включены периоды работы в других учреждениях и организациях, опыт и знания работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Для рассмотрения вопроса о включении в стаж работы для установления повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет периодов работы в других учреждениях и организациях в учреждении молодежной сферы создается комиссия.

**Председатель комитета по культуре,**

**молодежной политике и спорту В.В. Зайцева**

Приложение 2

к [Положению](file:///C:\Users\nazarova.rimma\AppData\Local\Downloads\алексин.docx#sub_1000#sub_1000) об условиях оплаты труда работников

муниципального бюджетного

учреждения для молодежи

«Комплексный центр для молодежи «Чайка»

**Повышающий коэффициент   
за выслугу лет в филиалах учреждения,   
осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта**

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам Учреждений, за исключением руководителей Учреждений, осуществляющим деятельность в сфере физической культуры и спорта, в зависимости от стажа работы в учреждениях физической культуры и спорта.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет составляют:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет включительно - 0,1;

при выслуге лет свыше 3 лет до 5 лет включительно - 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет до 10 лет включительно - 0,3;

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,4.

В указанный стаж работы для установления повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет могут быть включены периоды работы в других учреждениях и организациях, опыт и знания работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Для рассмотрения вопроса о включении в стаж работы для установления повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет периодов работы в других учреждениях и организациях сферы физической культуры и спорта создается комиссия.

**Председатель комитета по культуре,**

**молодежной политике и спорту В.В. Зайцева**

Приложение 3

к [Положению](file:///C:\Users\nazarova.rimma\AppData\Local\Downloads\алексин.docx#sub_1000#sub_1000) об условиях оплаты труда работников

муниципального бюджетного

учреждения для молодежи

«Комплексный центр для молодежи «Чайка»

**Положение  
об исчислении стажа работы для установления повышающего  
коэффициента к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет**

1. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет (далее - стаж работы), включается:

а) время работы в учреждении и прочих организациях по занимаемой профессии или специальности;

б) время работы в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления на должностях, связанных с направлением деятельности учреждения;

в) время службы в вооруженных силах согласно [Федеральному закону](garantf1://78792.0/) от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих";

г) иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

Периоды работы, учитываемые при исчислении стажа, суммируются и засчитываются в стаж в календарном исчислении (год, месяц, день).

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого устанавливается.

3. Включение в стаж работы иных периодов работы производится на основании решения комиссии и утверждается приказом руководителя учреждения.

4. Для решения вопроса о включении работнику в стаж работы иных периодов работы представляются следующие документы:

а) заявление работника с просьбой о зачете в стаж работы соответствующего иного периода работы, опыт и знания по которому необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности (профессии).

Заявление от вновь поступившего работника о включении иных периодов работы принимается к рассмотрению только по окончании срока испытания, установленного при приеме на работу;

б) копия должностной инструкции по занимаемой должности (профессии);

в) копия трудовой книжки, либо предъявить сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем;

г) копия документа об образовании;

д) прочие документы, подтверждающие стаж работы (при отсутствии вышеперечисленных документов).

5. Состав комиссии и порядок ее работы утверждается приказом руководителя учреждения.

6. Комиссия в течение 10 дней рассматривает документы, перечисленные в [пункте 4](file:///C:\Users\nazarova.rimma\AppData\Local\Downloads\алексин.docx#sub_1400#sub_1400), готовит по ним решения, оформляет эти решения протоколом и передает их ответственному лицу за кадровую работу, для подготовки проекта приказа руководителя учреждения.

7. О результатах рассмотрения заявителю сообщается в течение 5 дней со дня вынесения решения комиссии.

8. Установление, назначение и выплата повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет:

а) повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение размера этого коэффициента.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет наступило в период, когда за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет, с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

б) назначение повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения;

в) повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

**Председатель комитета по культуре,**

**молодежной политике и спорту В.В. Зайцева**

Приложение  4

к [Положению](garantf1://30252683.1000/) об условия

оплаты труда работников

муниципального бюджетного

учреждения для молодежи

«Комплексный центр для молодежи «Чайка»

**Объемные показатели**

Основным критерием для определения группы, к которой относится учреждение по оплате труда руководителей, и размера кратности к средней заработной плате основных работников учреждения, являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей.

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обслуживаемых, сменность работы, организационная структура учреждения, функциональность деятельности, выполнение работы по реализации федеральных программ, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно влияющие на работу по руководству учреждением.

1. **Объемные показатели:**

а) по объемным показателям для установления разрядов оплаты руководителей Учреждений устанавливается четыре группы по оплате их труда;

б) отнесение Учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства Учреждением по следующим показателям:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№№**  **п/п** | **Показатели** | **Условия** | **Количество баллов** | |
| **Основные показатели** | | | | |
| 1 | Количество занимающихся в  учреждении или обратившихся | Из расчета на  каждого занимающегося  или обратившегося | | 0,5 |
| 2. | За работу с родителями и  другим взрослым контингентом | Из расчета на  каждого занимающегося  или обратившегося  за каждую форму работы | | 0,5  15 |
| 3. | Количество посещающих или обращающихся за консультацией в в учреждение:  а) индивидуальное консультирование  б) групповые формы работы | Из расчета  каждого занимающегося  или обратившегося | | 0,001  0,001 |
| 4. | Количество сотрудников:  а) штатных  б) имеющих по должности высший  квалификационный разряд  в) внештатных | За каждого работника  за каждого работника  дополнительно | | 1  1  0,5 |
| 5. | Повышение квалификации работников | за каждого работника | | 10 |
| 6. | Наличие структурных подразделений  без права юридического лица,  находящихся в непосредственном подчинении учреждения | за каждый филиал  до 100 человек  до 200 человек  свыше 200 человек | | 20  30  50 |
| 7. | Сменность работы:  а) наличие форм работы в вечерние  часы с 18.00 до 22.00  б) наличие форм работы в выходные и  праздничные дни | за форму работы  за каждый день | | 20  40 |
| 8. | Наличие Попечительского Совета |  | | 10 |

**Дополнительные показатели**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 9. | Использование инновационных  методик | за каждую форму | 5 |
| 10. | Организация и проведение  Массовых мероприятий соревнований:  а) международных  б) всероссийских и межрегиональных  в) областных  г)городских, районных  д) в учреждении  е) учебно-тренировочных сборов  ж) с детьми - инвалидами | по итогам прошедшего  года за каждое  мероприятие | 25  20  15  10  5  3  10 |
| 11. | Участие в массовых мероприятиях соревнованиях  а) международных  б) всероссийских и межрегиональных  в) областных | по итогам прошедшего года за каждое мероприятие | 12  10  8 |
| 12. | Участие в международных проектах, оформленное договорами | наличие договора | 15 |
| 13. | Организационно- правовая и методическая помощь учреждениям дополнительного образования, подростково-молодежным учреждениям,  и другим организациям, работающим с детьми и молодёжью | по итогам прошедшего  года за каждое учреждение | до 20 |
| 14. | Организация работы, участие в работе лагерей и профильных смен:  а) загородных  б) дневного пребывания | за каждую смену | 40  30 |
| 15. | Участие специалистов Учреждения в отраслевых конкурсах |  | 50 |
| 16. | Проведение семинаров, конференций, практикумов, тренингов, «круглых столов»:  а) региональных  б) муниципальных | по итогам прошедшего  года за каждое  мероприятие | 40  30 |
| 17. | Наличие детских коллективов:  а) победителей международных, всероссийских и межрегиональных смотров, конкурсов, соревнований  б) победителей областных, районных и местных смотров, конкурсов, соревнований | за каждый коллектив | 20  10 |
| 18. | Наличие детей:  а) победителей международных всероссийских смотров, конкурсов, соревнований  б) победителей областных, городских, районных смотров,  конкурсов, соревнований | за каждого победителя  на основании грамоты, диплома | 10  5 |
| 19. | Наличие статуса экспериментальной площадки:  а) региональной  б) муниципальной | Решение экспертного  совета | 20  10 |
| 20. | Наличие статуса опорно-  экспериментального центра  (федеральный статус) |  | 200 |
| 21. | Организация практики студентов  высшего и среднего профессионального  образования на базе Учреждения | за каждого человека или группу одного  направления | 5 |
| 22. | Сохранение и развитие многопрофильности Учреждения | за наличие одного профиля | 20 |
| 23. | Реализация продукции, производимой Учреждением |  | до 20 |
| 24. | Учреждение расположено  в нескольких зданиях |  | 30 |
| 25. | Наличие:  а) компьютерной техники  б) аудио-видеотехники  в) транспортных средств | за каждую единицу | 10  10  20 |
| 26. | Осуществление ремонта  и строительства |  | 50 |
| 27. | Работа Учреждения:  а) на самостоятельном балансе  б) в составе централизованной  бухгалтерии |  | 50  30 |

в) при наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено администрацией муниципального образования город Алексин за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

**Председатель комитета по культуре,**

**молодежной политике и спорту В.В. Зайцева**

Приложение  5

к [Положению](garantf1://30252683.1000/) об условиях оплаты

труда работников

муниципального бюджетного

учреждения для молодежи

«Комплексный центр для молодежи «Чайка»

**Порядок  
исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее – учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, [устанавливается](garantf1://4089236.0/) в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники основного персонала учреждения), и составляет до пяти размеров указанной средней заработной платы.

2.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников не может превышать восьмикратного размера.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численности работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени ([пункт 6](file:///C:\Users\nazarova.rimma\AppData\Local\Downloads\алексин.docx#sub_1006#sub_1006) Порядка).

8. Должностной оклад руководителей учреждений определяется и устанавливается учредителем Учреждения на календарный год. В течение года возможно изменение коэффициента кратности к средней заработной плате основного персонала в сторону уменьшения по результатам деятельности учреждения.

9. При создании нового учреждения или реорганизации уже существующего, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения оклада руководителя Учреждения, расчет средней заработной платы работников основного персонала производится исходя из окладов и выплат стимулирующего характера системы оплаты труда, действующей на момент определения заработной платы руководителя. При отсутствии в штате учреждения работников, занимающих должности основного персонала, заработная плата руководителя учреждения определяется и устанавливается учредителем Учреждения.

**Председатель комитета по культуре,**

**молодежной политике и спорту В.В. Зайцева**