АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЗАРИНСКА  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.03.2025 235

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№ \_\_\_\_\_\_\_ г. Заринск

|  |  |
| --- | --- |
| Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежный центр «Поколение М» |  |

На основании Федерального закона Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Устава муниципального образования город Заринск Алтайского края, в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежный центр «Поколение М», а также руководящих работников

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежный центр «Поколение М» (далее – Положение) (Приложение № 1).

2. Руководителю муниципального бюджетного учреждения молодежный центр «Поколение М» привести локальные нормативные акты, регулирующие систему оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера в соответствие с Положением, утвержденным настоящим постановлением.

3. Комитету администрации города Заринска по финансам, налоговой и кредитной политике (Бжицких Н.И.), комитету по образованию администрации города Заринска (Бельц О.В.) осуществлять финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, в пределах бюджетных ассигнований на очередной финансовый год.

4. Признать утратившим силу следующее постановления администрации города Заринска Алтайского края:

- от 04.02.2025 №62 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежный центр «Поколение М».

5. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года.

6. Опубликовать настоящее постановление в «Сборнике муниципальных правовых актов города Заринск» и на официальном сайте администрации города Заринска Алтайского края.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя комитета по образованию администрации города Бельц О.В.

Глава города В. Ш. Азгалдян

Приложение № 1

к постановлению администрации

города Заринска Алтайского края

от 17.03.2025 № 235

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежный центр «Поколение М»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежный центр «Поколение М» (далее – учреждение), подведомственного комитету по образованию администрации города Заринска (далее-Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

установленными государственными гарантиями оплаты труда;

рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-­трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее отсутствии – иного представительного органа работников).

1.2. Размер заработной платы работников учреждения отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда (заключаемых на основе типовой [формы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=311005&date=11.04.2022&dst=100010&field=134) трудового договора, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015), приложение 3 Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения.

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

1.4. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

1.6. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждения обеспечивается индексацией заработной платы в размере и в сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

1. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на текущий финансовый год исходя из объема бюджетных субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и из иных установленных законодательством источников.

1. 2.2. Руководитель учреждения обеспечивает результативность и эффективность использования фонда оплаты труда, в пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть, обеспечивает установление заработной платы работников.

2.3. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда.

3.Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

3.1. Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и определяется по формуле:

ЗП = О + Вк + Вс

ЗП – заработная плата;

О – должностной оклад;

Вк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением;

Вс - выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

3.3. Виды выплат компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами учреждения с учетом настоящего Положения.

Специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различное квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

3.3.1. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководителем организуется проведение специальной оценки условии труда.

3.3.3. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размер районного коэффициента на территории города Заринска составляет 15 процентов.

3.3.4. Оплата труда в выходные, праздничные дни и сверхурочное время производится в порядке и размерах, установленных статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и сти­мулирующие выплаты, производится следующим образом:

время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начисле­нием всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной ра­ботнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих вы­плат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или на одинар­ный оклад (должностной оклад).

3.4. Выплаты компенсационного характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствующем финансовом году.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Виды выплат стимулирующего характера специалистам, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными актами учреждения, согласованными с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников, разработанными с учетом настоящего Положения.

3.7. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения дополнительного образования устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда; премии по итогам работы;

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами учреждения.

3.7.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда учреждение разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальным актом, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

3.7.3. Премии по итогам работ, иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом учреждения, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при ее отсутствии, представительным органом работников производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда.

3.7.4. Перечень условий премирования специалистов, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом учреждения, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

3.8. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

3.9. В случае образования экономии фонда оплаты труда в учреждении, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

4. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

ЗП = Др + Вк + Вс

ЗП – заработная плата;

Др – должностной оклад;

Вк – компенсационные выплаты;

Вс – стимулирующие выплаты.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается путем умножения минимального должностного оклада на персональный повышающий коэффициент:

Др = Мдо х Ппк, где:

Др - должностной оклад руководителя;

Мдо - минимальный должностной оклад руководителя в соответствии с группой оплаты труда;

Ппк - персональный повышающий коэффициент.

4.3. Минимальный должностной оклад определяется согласно Приложению № 2 к настоящему Положению в соответствии с Порядком отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя и определения персонального повышающего коэффициента (Приложение № 3).

Повышение минимальных должностных окладов руководителей осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации, Алтайского края, муниципального образования город Заринск Алтайского края.

4.4. Персональный повышающий коэффициент руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Порядком отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей и определения персонального повышающего коэффициента (Приложение № 3).

4.5. Заработная плата вновь назначенному руководителю, а также руководителю, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком, устанавливается с даты назначения на должность или даты выхода из отпуска по уходу за ребенком и определяется согласно пунктам 4.1, 4.2.

Изменение должностного оклада назначенному руководителю или руководителю, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком, осуществляется не ранее чем через 1 год с момента назначения на должность по результатам деятельности учреждения за указанный период.

4.7. Размер должностного оклада руководителя учреждения указывается в трудовом договоре и утверждаются учредителем.

4.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников (Таблица 1).

Таблица 1.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников

|  |  |
| --- | --- |
| Фактическая численность работников учреждения (организации), чел. | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз |
| до 30 | 3 |
| от 31 до 70 | 3,5 |
| от 71 до 150 | 4 |

Под фактической численностью работников необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности).

Среднемесячная заработная плата работников рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

4.9. Конкретные условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора.

4.10. В трудовом договоре с руководителем учреждения определяются дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, по согласованию с учредителем.

Предельный размер оплаты труда руководителя за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, не должен превышать 10-50 % от минимального должностного оклада.

4.11. Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству или совмещению допускается только после согласования с учредителем.

4.12. Минимальные должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже минимальных должностного оклада руководителя.

4.13. Должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается путем умножения минимального должностного оклада, определяемого согласно пункту 4.12, на персональный повышающий коэффициент на основе локального нормативного акта учреждения, разработанного с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при ее отсутствии – с иным представительным органом работников).

4.14. Заработная плата заместителя руководителя, главного бухгалтера, по основной должности не может превышать 90 % заработной платы руководителя по основной должности.

4.15. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя и заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

5.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру

5.1. В соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=065EB73677FB50CD7C6902BFBE003FD28C6E7BE7673AB149DA68882C9CBC3048E8FECBC97BCF0D240CEDBCE593BC249F14555FC2B2n8SAE)– [154](consultantplus://offline/ref=065EB73677FB50CD7C6902BFBE003FD28C6E7BE7673AB149DA68882C9CBC3048E8FECBCF7BC9067055A2BDB9D5E0379D1E555DC1AD818D9En0SFE) Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

5.1.1. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

5.1.2. выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, в том числе за работу по организации приносящей доход деятельности;

5.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни и сверхурочное время производится в порядке и размерах, установленных статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе руководителя учреждения, заработная плата которого, помимо должностного оклада, включает компенсационные и сти­мулирующие выплаты, производится следующим образом:

время, отработанное в пределах установленной продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета должностного оклада с начисле­нием всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем руководителю должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

время, отработанное сверхурочно, оплачивается, сверх заработной платы, начисленной в пределах установленной продолжительности рабочего времени, из расчета полуторного (за первые два часа) либо двойного (за последующие часы) должностного оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих вы­плат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинар­ный должностной оклад.

5.3. Выплаты компенсационного характера при выполнении дополнительной работы устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Размер, виды и условия выплат компенсационного характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами учреждения.

5.4. В соответствии со [статьей 148](consultantplus://offline/ref=065EB73677FB50CD7C6902BFBE003FD28C6E7BE7673AB149DA68882C9CBC3048E8FECBCF7BC80F785AA2BDB9D5E0379D1E555DC1AD818D9En0SFE) Трудового кодекса Российской Федерации к выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относится районный коэффициент, который начисляется к заработной плате и является его составной частью. Размер районного коэффициента на территории города Заринска составляет 15 процентов.

5.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

5.7. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствующем финансовом году.

6.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру

6.1. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности;

-ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

-единовременные (разовые) премии по итогам работы за квартал, полугодие и год, за выполнение особо важных работ (работа в условиях капитального ремонта, реорганизации образовательных учреждений и др.), премии к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами.

6.1.1. ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера и качественное выполнение ими должностных обязанностей устанавливается на основе локального нормативного акта учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при ее отсутствии – с иным представительным органом работников);

ежемесячная надбавка вновь назначенному руководителю, а также руководителю, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком, устанавливается с даты назначения на должность или даты выхода из отпуска по уходу за ребенком сроком на 1 год в размере

3000 рублей;

ежемесячная надбавка вновь назначенному главному бухгалтеру устанавливается с даты назначения на должность сроком на 1 год в размере 2700 рублей.

6.1.2. ежемесячная выплата за непрерывной стаж работы устанавливается в процентах от минимального должностного оклада с учетом стажа работы на руководящей должности, в следующих размерах:

-от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

-от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

-свыше 15 лет – 15 процентов.

6.1.3. единовременные (разовые) премии по итогам работы за квартал, полугодие и год, за выполнение особо важных работ (работа в условиях капитального ремонта, реорганизация образовательного учреждения, проведение мероприятий муниципального, окружного, краевого уровней на базе образовательного учреждения и другое), премии к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами выплачиваются руководителю на основе локального нормативного акта учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при ее отсутствии – с иным представительным органом работников).

6.1.4. перечень условий премирования руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (при ее отсутствии – с иным представительным органом работников);

6.1.5. премии выплачиваются счет экономии средств фонда оплаты труда учреждения.

6.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

6.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствующем финансовом году.

Заместитель главы администрации города

по общим вопросам Н.В.Сульдина

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежный центр «Поколение М»

Размеры

минимальных окладов (должностных окладов) специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалифи-кационный уровень | Наименование  должностей | Размер минимальных размеров  (должностных окладов), рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих | | |
| 1.1 | Служащие первого уровня | | |
|  | первый | делопроизводитель | 3214,50 |
|  | первый | Специалист по охране труда | 3214,50 |
| 1.2 | Служащие второго уровня | | |
|  | первый | специалист по работе с молодежью | 8227 |
|  |  | специалист по социальной работе | 8227 |
| 1.3 | первый | специалист по кадрам | 8227 |
|  |  | специалист по охране труда и технике безопасности | 8227 |
|  |  | программист | 8227 |
|  | второй | Заведующий хозяйством | 8227 |
| 2. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | | |
| 2.1 | Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | | |
|  | первый | сторож (вахтер) | 6429 |
|  |  | уборщик служебных помещений | 6429 |
|  |  | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 6429 |
| 2.2 | Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | | |
|  |  |  |  |

Заместитель главы администрации города

по общим вопросам Н.В.Сульдина

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежный центр «Поколение М»

Размеры минимальных должностных окладов  
руководителя

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Группа по оплате труда руководителей | Минимальный размер должностного оклада руб. |
| 1. | I группа | 22546 |
| 2. | II группа | 17465 |
| 3. | III группа | 16172 |
| 4. | IV группа | 15171 |
| 5. | V группа | 14231 |

Заместитель главы администрации города

по общим вопросам Н.В.Сульдина

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 3  к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежный центр «Поколение М» |

Порядок

отнесения муниципального бюджетного учреждения молодежный центр «Поколение М» к группе по оплате труда руководителя и определения персонального повышающего коэффициента

1. Общие положения
   1. Настоящий Порядок разработан в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет порядок отнесения муниципального бюджетного учреждения молодежный центр «Поколение М» к группе по оплате труда руководителя (далее – учреждение) в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения.
   2. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителя производится после оценки масштабности руководства учреждением на основе объемных показателей, предусмотренных настоящим Порядком.
   3. Определение персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя производится в соответствии с группой по оплате труда руководителя на основе оценки масштабности руководства учреждением.
2. Объемные показатели деятельности учреждения
   1. К объемным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: количество детей, подростков и молодежи, работников, особенность структуры учреждения и другие, влияющие на сложность руководства.
   2. Объемные показатели деятельности учреждения при определении группы по оплате труда оцениваются в баллах по следующим критериям в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

Объемные показатели деятельности учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | кол-во баллов |
| 1. | Количество посещающих учреждения детей, подростков и молодежи | за каждого человека, но не более 50 | 0,01 |
| 2. | Количество работников в организации | за каждого работника, но не более 15 | 1 |
| 3. | Наличие оборудованных и используемых в процессе оказания услуги (работы) спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | 10 |
| 4. | Работа организации в режиме сменности. |  | 20 |
| 5. | Работа организации в выходные и праздничные дни |  | 50 |
| 6. | Организация трудоустройства подростков и молодежи | за каждого трудоустроенного, но не более 6 | 0,3 |
| 7. | Наличие детских, молодежных, подростковых объединений: | за каждый коллектив, но не более 30 | 10 |
| 8. | Сохранение и развитие многопрофильности учреждения | за каждый профиль, но не более 70 | 10 |
| 9. | Наличие в организационной структуре учреждения:  -методического (информационного отдела службы)  -молодежной службы трудоустройства;  -подростково-молодежного клуба по месту жительства | за каждое структурное подразделение | 25  25  25 |
| 10. | Совместная работа с общественными организациями, образовательными организациями, учреждениями социальной сферы | планы совместной работы | 10 |
| 11. | Осуществление текущих ремонтов и строительства |  | 50 |
| 12. | Работа со средствами массовой информации:  -телевизионные сюжеты,  -печатные публикации | за каждую форму, но не более 16 | 3  5 |
| 13. | Изготовление рекламно-информационной продукции (буклеты):  500 штук и более |  | 10 |

Таблица 2 Суммы баллов, соответствующие группам по оплате труда руководителя

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | Группа по оплате труда руководителя | Суммы баллов |
| 1. | I группа | 410 и более |
| 2. | II группа | 310 - 409 |
| 3. | III группа | 210 - 309 |
| 4. | IV группа | 209 и менее |

2.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя производится в соответствии с группой по оплате труда руководителя согласно Таблице 3.

Таблица 3.

Размеры персональных повышающих коэффициентов руководителя

|  |  |
| --- | --- |
| I группа | 1,6 |
| II группа | 1,5 |
| III группа | 1,4 |
| IV группа | 1,3 |

2.4. Группа по оплате труда руководителя, персональный повышающий коэффициент устанавливаются 1 раз в год на основании решения комиссии в соответствии с объемными показателями деятельности учреждения.

2.5. Группа по оплате труда и персональный повышающий коэффициент применяется для оплаты труда руководителя с 1 января следующего календарного года.

2.6. Для вновь открываемого учреждения устанавливается I группа оплаты труда исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.7. Группа по оплате труда для учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется определенной до начала ремонта, но не более чем на один год.

Заместитель главы администрации города

по общим вопросам Н.В. Сульдина