

ГЛАВА ГОРОДА ВЛАДИМИРА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОТ 26.09.2008 № 3540

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЛАДИМИРА

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании решения Владимирского городского Совета народных депутатов от 18.11.2004 № 273 "О "Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений г.Владимира" (с изменениями, внесенными решениями Совета народных депутатов г.Владимира от 17.10.2007 № 247, от 27.08.2008 № 176), с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" и в целях совершенствования системы оплаты труда муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи администрации города Владимира,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Ввести для работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи администрации города Владимира, систему оплаты труда на основе базовых окладов (базовых должностных окладов), базовой ставки заработной платы (далее - система оплаты труда) в соответствии с настоящим постановлением.

2. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи администрации города Владимира, согласно приложению.

3. Управлению по делам молодежи администрации города Владимира (Колгашкин А.В.) производить расходы по введению данной системы оплаты труда в пределах средств, утвержденных бюджетом города на очередной финансовый год.

4. Признать утратившими силу постановления главы города Владимира:
- от 21.02.2007 № 723 "О "Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений комитета по делам молодежи администрации города Владимира";

- от 07.08.2007 № 3107 "О внесении изменений в постановление главы города от 21.02.2007 № 723";

- от 27.06.2008 № 2427 "О внесении изменений в постановление главы города от 21.02.2007 № 723".

5. Опубликовать данное постановление в средствах массовой информации.

6. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2008 года.

7. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы города Гуськову В.И.

Глава города

А.П. Рыбаков

Приложение
к постановлению
главы города Владимира
от 26.09.2008 № 3540

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ПО ДЕЛАМ
МОЛОДЕЖИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЛАДИМИРА

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда распространяется на работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи администрации города Владимира (далее — учреждения).

1.2. Система оплаты труда (далее - СОТ) работников учреждения устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;
- мотивации работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОТ работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области и города Владимира, а также настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу (далее – ПКГ), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы должностей вспомогательного персонала первого уровня - 1920 рублей;
- профессиональной квалификационной группы должностей вспомогательного персонала второго уровня - 2230 рублей;
- педагогических работников - 3380 рублей;
- руководителей структурных подразделений - 5600 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - 1920 рублей;

- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 2010 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 2480 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 1770 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 2010 рублей.

Указанные выше размеры базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы установлены с учетом повышающего коэффициента, установленного постановлением главы города Владимира от 26.01.2005 № 22 «Об установлении тарифных коэффициентов и тарифных ставок (окладов) единой тарифной сетки и установлении повышающего коэффициента к тарифным ставкам единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из городского бюджета».

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждений устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.9. Оплата труда других работников учреждений, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

1.10. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.11. Руководители учреждений обязаны:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки согласно приложению 4 к настоящему Положению;

- в случаях, предусмотренных п.1.10., вносить соответствующие изменения в тарификационные списки согласно приложению 4 к настоящему Положению;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

2. Нормы рабочего времени работников учреждения

2.1. Установить работникам учреждений в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норму часов работы за ставку заработной платы):

Должность	Норма часов за ставку
Педагоги-психологи, методисты (старшие методисты), социальные педагоги, педагоги-организаторы, врач-специалист	36 часов в неделю
Педагоги дополнительного образования	18 часов в неделю
Инструкторы по физической культуре	30 часов в неделю
Музыкальный руководитель	24 часа в неделю

2.2. Ставки заработной платы работников, перечисленных в пункте 2.1., устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов, предусмотренных между занятиями.

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 2.1., составляет 40 часов в неделю.

2.4. Часть работы, которая не нормирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей работников, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе.

2.5. Объем нагрузки работников учреждений устанавливается исходя из обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Предельный объем нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), руководителем учреждения. Работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.6. Право распределять нагрузку предоставлено руководителю учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

Об уменьшении объема нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке работой работники должны быть поставлены в известность не менее чем за два месяца.

2.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой работе.

Выполнение работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3. Порядок исчисления заработной платы работников учреждений

3.1. Месячная заработная плата работников учреждений определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- работников, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей отсутствующих работников.

Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.2. Наряду с целыми единицами должностей из-за недостаточного объема работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0.25; 0.5; 0.75 должностного оклада.

Работникам, выполняющим в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса РФ, за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

3.3. Тарификация работников учреждения производится один раз в год.

3.4. При невыполнении по не зависящим от работника причинам объема нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников учреждения, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы работника за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю, установленной за ставку заработной платы работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения работы высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звания "Заслуженный" - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных: за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за реабилитационную работу с несовершеннолетними, за работу с молодыми людьми (от 14 до 30 лет) с ограниченными умственными и физическими возможностями (на основании заключения медицинской комиссии).

5.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда устанавливаются:

- за работу за дисплеем ЭВМ предусматривается доплата в размере до 12% ставки (оклада);

- за работу уборщикам служебных помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств до 12% ставки (оклада).

5.5. Устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных: за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за реабилитационную работу с несовершеннолетними, за работу с молодыми людьми (от 14 до 30 лет) с ограниченными умственными и физическими возможностями (на основании заключения медицинской комиссии).

5.5.1. Оплата труда в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера работы учреждения работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, выплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором (при наличии), локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором (при наличии), локальным нормативным актом, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5.6. За реабилитационную работу с несовершеннолетними устанавливается надбавка в размере 20% от ставки (оклада).

5.5.7. За работу с детьми, подростками и молодежью (от 14 до 30 лет) с ограниченными умственными и физическими возможностями (на основании заключения медицинской комиссии) устанавливается надбавка в размере 20% от ставки (оклада).

5.6. Выплаты на приобретение книгоиздательской продукции производится в размере 107 рублей следующим работникам учреждения:

№ п/п	Наименование должности
1.	Директор
2.	Заместитель директора по социально-педагогической работе
3.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
4.	Методист, методист-заведующий отделом
5.	Инструктор по физкультуре
6.	Педагог-психолог
7.	Социальный педагог
8.	Педагог-организатор
9.	Педагог-психолог-методист
10.	Педагог дополнительного образования
11.	Музыкальный руководитель
12.	Тренер - преподаватель

5.7. Выплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в размере до 50% к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.8. Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются в размере 25% к должностному окладу (ставке заработной платы).

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждений коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за образцовое качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- выплаты за наличие почетного звания или правительственных наград;
- выплаты за руководство методическим объединением и за методическую работу;
- выплаты за ведение библиотечного фонда;
- выплаты за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости

руководителю учреждения в соответствии с приложениями 2, 3 к настоящему Положению;

- руководителям и работникам, непосредственно работающим в условиях экспериментальных площадок всех уровней, производится доплата в размере 15% должностного оклада, ставки.

6.3. Для целей стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 20 % от общих поступлений в фонд оплаты труда учреждений. К 01 января 2010 года указанные выплаты должны составить не менее 30 % средств, направленных на оплату труда работников учреждений.

6.4. Учредитель устанавливает руководителям муниципальных учреждений выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности учреждений.

В этих целях управление по делам молодежи администрации города Владимира (далее – управление по делам молодежи) вправе централизовать до 2,5 % ассигнований, выделяемых на оплату труда работников и персонала подведомственных ему учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.5. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются управлением по делам молодежи между подведомственными ему учреждениями и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяется приказом управления по делам молодежи.

6.6. В случае отсутствия решения управления по делам молодежи о предоставлении руководителю подведомственного учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты руководителям и (или) работникам других подведомственных ему учреждений.

Централизованные бюджетные ассигнования, направленные в текущем году учреждению на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения сверх утвержденных данному учреждению плановых объемов, не учитываются при формировании общего фонда оплаты труда учреждения на очередной и последующие годы.

6.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100% от ставки (оклада), а также выплаты за дополнительную работу:

- выплаты за осуществление руководства методическим объединением и методическую работу устанавливаются в размере – до 50% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- выплаты за работу с библиотечным фондом устанавливаются в размере – до 20 % к должностному окладу (ставке заработной платы).

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.8. Выплаты за наличие почетного звания или правительственных наград устанавливаются в размере до 20% к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.9. Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ на срок их проведения устанавливаются в размере до 50% к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.10. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

- руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20%;

- работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;

- работникам при соответствии почетного звания профилю учреждения - 20%;

- кандидатам наук по профилю учреждения - 20%;

- докторам наук по профилю учреждения - 50%.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

6.11. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

- выплату с учетом нагрузки выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в учреждение до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 35%

- с высшим профессиональным образованием - 30%

- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)- 30%

- со средним профессиональным образованием - 25%;

- выплату библиотечным и медицинским работникам учреждений в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда при наличии стажа работы по специальности:

- от 5 до 10 лет - 20%;

- от 10 до 20 лет - 30%;

- от 20 до 25 лет - 35%;

- свыше 25 лет - 40%.

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Муниципальном учреждении "Молодежный центр":

- от 3 до 5 лет - 20% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- от 5 лет и выше в размере 30% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей "Детско-юношеский центр "Клуб" и Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей "Досуговый центр "Прометей":

- от 3 до 6 лет - 10% к должностному окладу (ставке заработной платы);
- от 6 до 9 лет - 20% к должностному окладу (ставке заработной платы);
- от 9 лет и выше - 30% к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.12. Выплаты за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения учреждения по работе с молодежью к группам по выплате стимулирующих надбавок руководителям муниципальных учреждений за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости приложения 2, 3 к настоящему Положению.

6.13. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда. Премирование сотрудников учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании приказа учредителя в пределах средств, направленных на оплату труда.

Размеры премии руководителя и сотрудников учреждения предельными размерами не ограничиваются.

7. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений

На руководителей муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи, распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем в соответствии с п.6.5. настоящего Положения в пределах средств, предусмотренных п.6.4. настоящего Положения.

8. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных учреждений

На заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

9. Иные выплаты

9.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и коллективного договора (при наличии) или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

9.2. Руководителям муниципальных учреждений может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления по приказу учредителя в соответствии с локальным актом, утвержденным работодателем.

10. Порядок определения уровня образования

10.1. Уровень образования работников муниципальных учреждений определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников муниципальных учреждений, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям хореографа, педагога, педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора.

Отдельные категории специалистов по работе с молодежью, кроме диплома об образовании должны иметь подтверждающие документы о прохождении обучения по направлению своей специфической деятельности (спортивное, туристическое и др.) и прохождения курсов повышения (обучения) соответствующего направления не позднее чем за 6 месяцев до окончания срока действия имеющихся документов.

10.3. Педагогическим и другим категориям работников учреждений, получившим дипломы государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим и другим категориям работников, получившим дипломы государственного образца о среднем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки

заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

10.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

11. Порядок определения стажа работы

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подведомственности которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

12. Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда муниципальных учреждений управления по делам молодежи состоит из тарифного фонда, компенсационных выплат, стимулирующих выплат и материальной помощи:

12.1. Тарифный фонд формируется на основании штатных расписаний (на 01 января), тарификации на 01 сентября.

12.2. Компенсационные выплаты:

- оплата труда в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за работу за дисплеем ЭВМ в размере до 12 % ставки (оклада);

- за работу уборщикам служебных помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств до 12% ставки (оклада);

- за реабилитационную работу с несовершеннолетними в размере 20 % от ставки (оклада);
- за работу с детьми, подростками и молодежью с ограниченными умственными и физическими возможностями в размере 20 % от ставки (оклада);
- за работу в сельской местности в размере 25 % от ставки (оклада);
- надбавка за сверхурочную работу в размере 15 % от ставки (оклада).

12.3. Стимулирующие выплаты предусматриваются в размере не менее 20 % от общих поступлений в фонд оплаты труда учреждений. К 01 января 2010 года указанные выплаты должны составить не менее 30 % средств, направленных на оплату труда работников учреждений.

12.4. Материальная помощь в размере до двух должностных окладов основным работникам муниципальных учреждений управления по делам молодежи.

**МЕТОДИКА
РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
УПРАВЛЕНИЮ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ**

1. Схема расчета должностных окладов руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

1.1. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором и составляет 2 размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу определяется приказом учредителя учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются 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.

В связи с сезонным характером работы муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей «Детский оздоровительно образовательный профильный центр «Икар» и «Детский оздоровительно образовательный профильный центр «Дружба», а также при создании новых муниципальных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения для определения должностного оклада руководителя за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется приказом управления по делам молодежи.

1.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы 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.

1.3. 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 численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

1.4. 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).

1.5. 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:

- 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);

- затем определяется средняя численность не полностью 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.

1.6. 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 (п.1.5. настоящей Методики)

1.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5. настоящей Методики).

2.1. Специалисты и служащие:

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0	Делопроизводитель, комендант, секретарь
2-й квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник по защите информации, техник-программист
2-й квалификационный уровень	1,11	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	1,79	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	1,96	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер-кассир, инженер, системный администратор
2-й квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5-й квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера, врач-специалист

2.2. Руководители структурных подразделений:

Таблица № 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 -й квалификационный уровень	1,0	Заведующий отделом

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников, заведующих отделов, специалистов и служащих муниципальных учреждений.

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица № 3

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники, специалисты и служащие
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	вторая категория	1,51
	первая категория	1,80
	высшая категория	2,16

Таблица № 4

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1-й квалификационный уровень	1,0	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель
2-й квалификационный уровень	1,02	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор; социальный педагог, специалист по работе с молодежью, хореограф
3-й квалификационный уровень	1,03	Методист, педагог-психолог, педагог-психолог-методист

4. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		

1	2	3
1-й квалификационный уровень	1,0 – 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд	Плотник, рабочий по зданию, уборщик служебных помещений, вахтер дневной, вахтер ночной, рабочий по уходу за животными. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2-й квалификационный уровень	1,142	Старший дневной вахтер, старший ночной вахтер. Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0 – 4 квалификационный разряд; 1,11 - 5 квалификационный разряд	Водитель. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
2-й квалификационный уровень	1,23 – 6 квалификационный разряд; 1,35 -7 квалификационный разряд	Коновод. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР

1	2	3
3-й квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
4-й квалификационный уровень	1,63 – 1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

5. Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам, а также иные выплаты, предусматриваемые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Таблица № 6

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется повышающий коэффициент специфики	Размеры коэффициентов
1. За работу с детьми, подростками и молодежью с ограниченными возможностями здоровья	1,15 - 1,2
2. За реабилитационную работу с несовершеннолетними: - медицинским работникам; - руководящим, педагогическим и другим работникам	1,3 1,15 - 1,2
3. За работу в учреждении, отнесенным по видам экономической деятельности к «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания».	1,2 - 1,3
4. За работу по оказанию экстренной психологической помощи по телефону в дневное и ночное время («Телефон доверия»)	1,2 - 1,5
5. Заместителю руководителя по социальной работе, социальному педагогу за работу с детьми –сиротами, проживающими в общежитиях учреждений начального и среднего профессионального образования	1,1 - 1,2
6. Специалистам и руководящим работникам за работу в учреждении, расположенных в сельской местности	1,25

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

6. Повышающий коэффициент масштаба деятельности.

В зависимости от осуществления координирующих, информационно-организационных, программно-методических и других функций, поддержки развития учреждений к фонду оплаты труда учреждения может устанавливаться коэффициент масштаба деятельности. Конкретный размер коэффициента масштаба деятельности, порядок и условия его определения устанавливаются приказом учредителя. Указанные средства доводятся до учреждения одновременно с показателями результативности, связанными с осуществлением учреждением указанных функций, и направляются на стимулирующие выплаты работникам этих учреждений.

**Показатели и порядок отнесения учреждения
по работе с молодежью к группам по выплате стимулирующих надбавок
руководителям муниципальных учреждений за выполнение норм целевых
показателей эффективности деятельности учреждений, объемов работ, их
сложности и социальной значимости**

К целевым показателям эффективности деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным учреждением за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, включающие: численность работников учреждения, количество обслуживаемых (занимающихся), подростков и молодежи, наличие помещений в оперативном управлении, сменность работы, организационную структуру учреждения, выполнение работы по реализации федеральных, областных, городских и собственных программ по молодежной политике, многопрофильность учреждения, превышение плановой наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу руководства учреждением.

1. Показатели эффективности

По показателям эффективности для установления выплат стимулирующих надбавок руководителю учреждения по работе с молодежью за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения установлено 3 группы.

Отнесение учреждения к одной из 3 групп по оплате стимулирующих надбавок производится по сумме баллов после оценки сложности выполнения норм целевых показателей эффективности деятельности руководства учреждения по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия и расчет (баллы)
1	2	3
1.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - в многопрофильных; - в однопрофильных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности	за каждого обучающегося (воспитанника) – 0,5
2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника - 1; дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию – 0,5; - высшую квалификационную категорию — 1

1	2	3
3.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивных площадок, стадиона и других спортивных сооружений	за каждый вид – 15
4.	Организация и проведение массовых мероприятий, соревнований на своей базе	за каждое – 20
5.	Наличие автотранспортных средств	за каждое – 20
6.	Наличие зданий, сооружений	за каждое - 20

2. Порядок отнесения к группам по выплате стимулирующих надбавок за труд руководителю учреждений по работе с молодежью за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости (показателей эффективности)

2.1. Группа по выплате стимулирующих надбавок за труд руководителю учреждения по работе с молодежью за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости (показателей эффективности) определяется ежегодно управлением по делам молодежи на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

2.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается управлением по делам молодежи.

2.3. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.4. При установлении группы по выплате стимулирующих надбавок за труд руководителю учреждения по работе с молодежью за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения численность клиентов учреждения и прочих категорий граждан, с которыми работает учреждение (с учетом принципов анонимности и конфиденциальности), определяется количественным составом с расшифровкой форм работы, в которых принимали участие клиенты или которыми были охвачены граждане, на 01 января текущего года.

2.5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением по делам молодежи за дополнительный показатель до 20 баллов.

2.6. Выплаты по данной стимулирующей надбавке заместителю руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по этим должностям устанавливаются в зависимости от группы, к которой учреждение отнесено на 10 - 30% меньше, чем это установлено для руководителя учреждения.

3. Группы по выплате стимулирующих надбавок за труд руководителю учреждения по работе с молодежью за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости

Наименование учреждения	Группа, к которой учреждение по работе с молодежью относится по выплате стимулирующих надбавок (от суммы баллов, начисленной по целевым показателям)		
	I	II	III
Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350
Размер выплат в процентах	до 200%	до 150%	до 100%

**Показатели и порядок отнесения учреждения
по работе с молодежью к группам по выплате стимулирующих надбавок
руководителю муниципального учреждения «Молодежный Центр» за выполнение
норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов
работ, их сложности и социальной значимости**

К целевым показателям эффективности деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным учреждением за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, включающие: численность работников учреждения, количество обслуживаемых (занимающихся), подростков и молодежи, наличие помещений в оперативном управлении, сменность работы, организационную структуру учреждения, выполнение работы по реализации федеральных, областных, городских и собственных программ по молодежной политике, многопрофильность учреждения, превышение плановой наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу руководства учреждением.

1. Показатели эффективности

По показателям эффективности для установления выплат стимулирующих надбавок руководителю учреждения по работе с молодежью за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения установлено 3 группы.

Отнесение учреждения к одной из 3 групп по оплате стимулирующих надбавок производится по сумме баллов после оценки сложности выполнения норм целевых показателей эффективности деятельности руководства учреждения по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Наличие в организационной структуре: - отдел социально – психологической помощи семье и детям; - психолого–педагогический отдел; - отдел специальных программ; - отдел экстренной психологической помощи по телефону («Телефон доверия»); - отдел по работе с молодыми людьми с ограниченными возможностями; – отдел профориентации молодежи (молодежная служба трудоустройства) –	за указанное структурное подразделение	25 25 25 40 40 40

1	2	3	4
2.	Количество клиентов, посещающих или обращающихся в центр: - на индивидуальные консультации; - обращение по телефону; - участие в групповых формах работы; - охват граждан в результате проводимых исследований, опросов	из расчета за каждого обратившегося	0,004 0,002 0,001 0,001
3.	Количество штатных работников в учреждении	- за каждого штатного работника; - дополнительно за работника, имеющего высший квалификационный разряд по должности	10 15
4.	Сменность работы	- за наличие структурного подразделения, работающего в ночные часы (с 22.00 до 6.00); - за наличие форм работы, осуществляющих свою деятельность в вечерние часы (с 18.00 до 22.00); - за наличие форм работы, осуществляющих свою деятельность в субботу и воскресенье (за каждый из дней)	40 20 60
5.	Наличие помещения в оперативном управлении у муниципального учреждения «Молодежный центр»	за каждые 10 кв.м	5
6.	Наличие: - единиц компьютерной техники; - единиц аудио-видеотехники	за каждую единицу	10 5
7.	Количество занимающихся в системе социального развития (клубах): - в том числе профильных клубах; - за работу с родителями и взрослым контингентом	за каждого занимающегося за каждую форму работы	0,5 0,5 15
8.	Организация и проведение массовых мероприятий, соревнований на своей базе: - городских; - районных	по итогам прошлого года	10 5

1	2	3	4
9.	Наличие проектов опытно – экспериментальной работы, предусматривающих вовлечение в учебно-воспитательный процесс детей и подростков		20
10.	Организационно-методическая помощь учреждениям дополнительного образования и образовательным школам города		до 20
11.	Осуществление ремонта и строительства		до 50
12.	Наличие детских коллективов: - победителей городских, районных смотров, конкурсов, соревнований	за каждый коллектив	10
13.	Учреждение, расположенное в нескольких зданиях		до 30
14.	Своевременная подготовка учреждения к учебному году		до 20
15.	За повышение квалификации	за каждого работника	10
16.	Повышение плановой наполняемости групп.	в течение года	15
17.	За использование инновационных методик.	за каждую форму	5
18.	За сохранение контингента детей.	на протяжении трех лет	10
19.	Организация практики студентов ВУЗов, колледжей, учащихся педагогических училищ на базе муниципального учреждения «Молодежный центр»	за каждую группу из пяти человек	6
20.	Наличие оборудованных компьютерных классов (групп)	за каждый класс (группу)	10

2. Порядок отнесения к группам по выплате стимулирующих надбавок за труд руководителю учреждений по работе с молодежью за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости (показателей эффективности)

2.1. Группа по выплате стимулирующих надбавок за труд руководителю учреждения по работе с молодежью за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости (показателей эффективности) определяется ежегодно управлением по делам молодежи на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

2.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается управлением по делам молодежи.

2.3. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа, определенная до начала ремонта, но не более, чем на один год.

2.4. При установлении группы по выплате стимулирующих надбавок за труд руководителю учреждения по работе с молодежью за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения численность клиентов учреждения и прочих категорий граждан, с которыми работает учреждение (с учетом принципов анонимности и конфиденциальности), определяется

количественным составом с расшифровкой форм работы, в которых принимали участие клиенты или которыми были охвачены граждане, на 01 января текущего года.

2.5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением по делам молодежи за дополнительный показатель до 20 баллов.

2.6. Выплаты по данной стимулирующей надбавке заместителю руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по этим должностям устанавливаются в зависимости от группы, к которой учреждение отнесено на 10 - 30% меньше, чем это установлено для руководителя учреждения.

3. Группы по выплате стимулирующих надбавок за труд руководителю учреждения по работе с молодежью за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости

Наименование учреждения по работе с молодежью	Группа, к которой учреждение по работе с молодежью относится по выплате стимулирующих надбавок (от суммы баллов, начисленной по целевым показателям)		
	I	II	III
Муниципальное учреждение «Молодежный центр» г.Владимир	свыше 1200	до 1200	до 1000
Размер выплат в процентах	до 200%	до 150%	до 100%

