**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**Администрации Любимского муниципального района**

**Ярославской области**

от 23.04.2018 № 09-0412/18

г. Любим

**Об утверждении Положения**

**« Об оплате труда работников муниципальных**

**учреждений сферы молодёжной политики**

**Любимского муниципального района**

**Ярославской области»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Ярославской области от 10.12.2008г.

№ 645-П (в редакции Постановлений Правительства Ярославской области от 09.12.2009 № 1178 –п. , от 28.02.2011 № 115 – п, от 20.09.2011

№ 714 –п, 29.02.2012 № 146 –п, от 24.12.2012 № 1486 – п, от 24.01.2013 № 25 – п, от 03.07.2013 № 782 –п, от 26.03.2014 № 248 –п, от 14.10.10.2016 № 1063 – п, 10.02.2017 № 101 – п, от 21.03.2018 № 0182 -п)

« Об оплате труда работников государственных учреждений сферы молодёжной политики Ярославской области» и Уставом Любимского муниципального района Ярославской области, в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области Администрация Любимского муниципального района Ярославской области

постановляет:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области», согласно приложению.

2. Признать утратившим силу:

- Постановление Администрации Любимского муниципального района от 18.07.2016 г. № 09 – 0624/16 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области».

3. Контроль за исполнением Постановления возложить на заместителя Главы Администрации Любимского муниципального района по социальной политике Васильева С.А.

4. Постановление вступает в силу с момента официального опубликования в приложении в районной газете «Наш край» - «Любимский вестник» и распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2018 года.

Глава Любимского

муниципального района А.В. Кошкин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

Администрации

Любимского

муниципального

района

Ярославской области

. от 23.04.2018 № 09-0412/18

**Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области (далее – положение) определяет механизм формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области (далее – учреждение, учреждения), находящегося в функциональном подчинении Управления культуры, молодежной политики и спорта Администрации Любимского муниципального района (далее – Учредитель).

1.2. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области на основе следующих нормативных правовых актов:

- Трудового кодекса Российской Федерации;

- Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82 – ФЗ « О минимальном размере оплаты труда»;

- Федерального закона от 22 августа 2004 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

- постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа

2008 г. № 583 « О внедрении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казённых учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, 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»;

- Закона Ярославской области от 21декабря 2004 г. № 64-З «Об оплате труда работников государственных учреждений Ярославской области»;

- постановления Администрации области от 05.02.2008 № 17 « Об установлении тарифных коэффициентов и тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Ярославской области».

1.3. Положение подготовлено с учётом следующих условий:

- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего в Российской Федерации трудового законодательства;

- определения условий оплаты труда исходя из особенностей содержания и условий труда работников учреждений;

- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, условий труда;

- усиления стимулирующей роли тарифной части оплаты труда;

- учёта при тарификации работ и работников требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- учёта примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями, ежегодными рекомендациями Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально – трудовых отношений;

- изменения структуры заработной платы, обеспечивающей изменение её стимулирующего воздействия;

- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования;

- установления прав руководителей учреждений в оценке деловых качеств работников и результатов их труда;

- повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;

- учёта мнения представительного органа работников об условиях оплаты труда работников.

1.4. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) устанавливаются с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера) устанавливается муниципальным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, в кратности, не превышающей 8.

2. Оплата труда и квалификация работников учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждения включает:

- должностные оклады (тарифные ставки) по занимаемой должности (профессии);

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определённым действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.2. Оплата труда работников учреждения предусматривает:

- тарифную сетку для оплаты труда рабочих;

- схемы должностных окладов для руководителей, специалистов.

К тарифным ставкам (должностным окладам) устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, установленные действующими нормативными правовыми актами, включая локальные нормативные акты учреждений.

2.3. В схемах должностных окладов руководителей, специалистов учреждений (приложение 1 к Положению, таблица 1, 2) по каждой отдельной должности определяются уровни квалификации, в соответствии с которыми устанавливаются должностные оклады с диапазоном (разница между максимальным и минимальным окладом) до 10 процентов, по отдельным должностям - до 20 процентов.

2.4. Тарифная система оплаты труда рабочих учреждений (приложение 2 к Положению) включает в себя 8 разрядов.

2.5.Уровень квалификации специалиста определяется квалификационной (аттестационной) комиссией на основании имеющегося у специалиста образования и стажа работы.

2.6. Основным критерием для определения размеров оплаты труда руководителей учреждений являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объёмных показателей.

К объёмным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: штатная численность работников учреждения, количество обслуживаемого населения, сменность работы, организационная структура учреждения, функциональность деятельности и другие показатели. Перечень объёмных показателей утверждает Департамент по физической культуре, спорту и молодёжной политике Ярославской области (далее – департамент).

2.7. В соответствии с Порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей (приложение 3 к Положению) выделяют 4 группы учреждений по оплате труда руководителей. Аналогично схемам должностных окладов специалистов для каждой группы по оплате труда руководителей установлен диапазон минимального и максимального размеров должностных окладов руководителей.

2.8. Должностные оклады или тарифные ставки, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.9. Должностные оклады (тарифные ставки) с учётом повышений и надбавок в соответствии с настоящим Положением не должны быть ниже суммы установленных ранее должностных окладов (тарифных ставок) с учетом повышений и надбавок при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

2.10. В соответствии с действующим законодательством руководители учреждений наделены правами:

- устанавливать и изменять по согласованию с учредителем организационную структуру учреждения;

- утверждать положения о структурных подразделениях и должностные инструкции работников учреждения;

- утверждать штатное расписание учреждения на очередной финансовый год по согласованию с учредителем и департаментом, осуществлять в соответствии с ним подбор и расстановку кадров;

- разрабатывать показатели, размеры и условия премирования работников учреждений, направленные на улучшение качества предоставляемых услуг (выполняемых работ), с учетом мнения представительного органа работников, за счёт всех источников финансирования.

2.11. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения подрядных работ для муниципальных нужд учреждение вправе осуществлять привлечение других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящих доход деятельности.

2.12.Руководитель учреждения несёт ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

3. Установление должностных окладов и тарифных ставок

3.1. Должностные оклады руководителей, специалистов, в том числе технических исполнителей, в учреждениях устанавливаются в соответствии с диапазоном окладов, указанных в таблицах 1 - 2 схем должностных окладов руководителей, специалистов учреждений (приложения 1 к Положению).

3.2.Конкретный размер должностного оклада работника а пределах диапазона минимального и максимального размеров по должности устанавливается руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда учреждения, результатом прохождения аттестации и с учетом мнения представительного органа работников данного учреждения.

3.3. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

3.4. Тарифная сетка, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам оплаты труда рабочих учреждений устанавливаются согласно пункту 1 тарифной системы оплаты труда рабочих учреждений ( приложение 2 к Положению).

Тарифные разряды оплаты труда тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4. Основания для повышения должностных окладов (тарифных ставок)

4.1. Руководителям и специалистам учреждений, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, независимо от профиля, работающим в сельской местности и малых городах, должностной оклад повышается на 25 процентов.

4.2. В целях привлечения молодых специалистов и укрепления кадрового состава специалистам в возрасте до 30 лет, работающим в сельской местности, должностной оклад повышается на 30 процентов сроком на первые 5 лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили среднее профессиональное или высшее образование, соответствующее должности, независимо от формы получении образования и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего документа об образовании;

- впервые поступили на работу или имеют стаж работы по специальности менее 5 лет после окончания организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Специалистам в возрасте до 30 лет, работающим в сельской местности или малых городах, установленный повышенный должностной оклад повышается дополнительно на 10 процентов сроком на первые 5 лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- окончили с отличием организацию, осуществляющую образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального или высшего образования, соответствующую должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев с момента получения соответствующего документа об образовании;

- впервые поступили на работу или имеют стаж работы по специальности менее 5 лет после окончания организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.3. Руководящему составу учреждений при наличии квалификационной категории по специальности, относящейся к основной деятельности, должностной оклад повышается за первую категорию на 10 процентов, за высшую – на 20 процентов.

4.4. Размеры иных выплат работникам, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются исходя из должностного оклада, увеличенного в соответствии с основаниями, указанными в данном разделе Положения.

5. Надбавки стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность работы;

- выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ

(оказываемых услуг);

- выплаты за выслугу лет;

- выплаты за почётное звание, учёную степень;

- выплаты молодым специалистам;

- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Выплаты за интенсивность работы.

Надбавки за интенсивность работы устанавливаются работникам учреждений за интенсивность работы на определённый срок (на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). При назначении учитывается:

- сложность, интенсивность, специфика деятельности и напряжённость работы;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- количественные показатели работы;

- обеспечение безаварийной безотказной и бесперебойной работы.

Руководителям и специалистам всех типов учреждений, работающим в сельской местности и малых городах, устанавливается надбавка за интенсивность в размере до 25 процентов должностного оклада.

Работникам всех типов учреждений (кроме работников учреждений, расположенных в сельской местности и малых городах) устанавливается надбавка за интенсивность в размере до 50 процентов должностного оклада.

Руководителям и специалистам учреждений, участвующим в разработке информационных и методических материалов в целях их использования в работе с молодёжью, в выездной и методической работе с муниципальными образованиями области, устанавливается надбавка в размере до 30 процентов.

5.3. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ

(оказываемых услуг).

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается руководителям и специалистам учреждений на определённый срок (на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в размере до 20 процентов при:

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

- соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

- положительной оценке (не менее 80 процентов) работы;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

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

- наличии высоких показателей оказываемых услуг;

- отсутствии случаев сокращения объёма бюджетных ассигнований учреждению за выполнение государственного задания в неполном объёме и

(или) на уровне качества ниже установленного в государственном задании.

5.4.Выплаты за выслугу лет.

Работникам всех типов учреждений за продолжительность стажа в учреждениях устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

- 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) – от одного до пяти лет;

- 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) – от пяти до десяти лет;

- 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки) – свыше десяти лет.

Порядок исчисления стажа работы работников учреждений, дающего право на установление надбавки за выслугу лет и её выплаты приведён в приложении 4 к Положению.

За стаж педагогической работы более 25 лет или за стаж работы в учреждениях более 25 лет (руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений, аттестованным на высшую квалификационную категорию со стажем руководящей работы более 10 лет) устанавливается надбавка в размере 10 % должностного оклада.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учёта других надбавок.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

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

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

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

В случае, если у работника учреждения право на назначение либо изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период получения профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации в учебном заведении, исполнения государственных обязанностей с отрывом от работы, а также в других случаях, при которых за работником учреждения сохраняется средняя заработная плата, надбавка за выслугу лет назначается либо изменяется её размер с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчёт средней заработной платы.

5.5. Выплаты за почётное звание, учёную степень.

Руководителям и специалистам всех типов учреждений производятся надбавки:

- за учёную степень доктора наук в размере 20 процентов установленного должностного оклада с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК России) решения о выдаче диплома;

- за учёную степень кандидата наук - в размере 10 процентов установленного должностного оклада с даты принятия ВАК России решения о выдаче диплома;

- за государственную награду ( в том числе за почетное звание Российской Федерации, - в размере 35 процентов установленного должностного оклада по основной должности;

- за награду, учреждаемую федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, - в размере 20 % установленного должностного оклада по основной должности.

Надбавки, установленные настоящим пунктом, начисляются только тем работникам, которые имеют ученую степень и (или) награду по профилю, соответствующему занимаемой должности.

Если работник имеет несколько наград, начисление надбавки производится по одной из них по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.6.Выплаты молодым специалистам.

В целях привлечения молодых специалистов и укрепления кадрового состава специалистам в возрасте до 30 лет устанавливается надбавка в размере 30 процентов должностного оклада сроком на первые 5 лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили среднее профессиональное или высшее образование, соответствующее должности, независимо от формы получения и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев с момента получения соответствующего документа об образовании;

- впервые поступили на работу или имеют стаж работы по специальности менее 5 лет после окончания организации, осуществляющей

образовательную деятельность.

5.7. По согласованию с учредителем руководителям и специалистам учреждений могут устанавливаться дополнительные надбавки, не указанные в Положении, утверждаемые локальным нормативным актом учреждения. 5.8. Работникам учреждений, имеющим одновременно право на несколько надбавок, указанных в данном разделе Положения, размер выплаты определяется суммированием соответствующих надбавок.

5.9 Премиальные выплаты по итогам работы.

5.9.1.Премиальные выплаты работникам учреждения осуществляются по решению руководителя с целью поощрения работников за высокие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей за соответствующий период (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

- своевременность и полнота подготовки отчётности.

Премирование по результатам работы производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения. Конкретные показатели и размеры премирования за периоды работы и размеры разовых премий определяются локальными нормативными актами учреждений и устанавливаются приказом руководителя.

5.9.2. Размер премии руководителю учреждения определяется учредителем.

5.10. Учреждения, осуществляющие предпринимательскую или иную приносящую доход деятельность, могут производить выплаты стимулирующего характера за счёт средств, поступающих от этих видов деятельности, в соответствии с локальным нормативным актом, утверждённым руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты премий, других стимулирующих надбавок осуществляются в пределах утверждённого фонда оплаты труда учреждения.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам), если иное не установлено законодательными актами, и включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и нормативными актами Ярославской области, устанавливаются в следующих размерах:  
- работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки);  
- работникам, занятым на особо тяжелых работах и работах с особо вредными условиями труда, - до 24 процентов должностного оклада (тарифной ставки);  
- работникам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов), - в размере 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки);  
- за работу в ночное время - в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.  
  
Расчет части тарифной ставки (должностного оклада) за час работы определяется путем деления тарифной ставки (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.  
  
Всем работникам учреждений за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается оплата согласно действующему законодательству Российской Федерации.  
  
Перечень работ, отнесенных к тяжелым и вредным (опасным) условиям труда и (или) особо тяжелым работам и особо вредным (опасным) условиям труда, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников с учетом проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с федеральным законодательством. Конкретный размер выплаты работникам в этом случае определяется учреждением пропорционально продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.  
  
6.3. Перечень и размеры надбавок за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, и порядок их установления определяются учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).  
  
6.4. Условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа. Размеры выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.  
  
6.5. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из должностного оклада (с учетом повышения по другим основаниям) и без учета других надбавок.

7. Заключительные положения

7.1. Руководители учреждений руководствуются Положением в целях обеспечения единого подхода при установлении системы оплаты труда работников учреждений.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма субсидии на выполнение муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Плановый фонд оплаты труда работников учреждений формируется из:

- фонда оплаты труда по тарификации, формируемого на основании тарификационного списка по должностям работников учреждения и включающего:

размер месячной тарифной ставки для категорий рабочих и средний оклад по диапазону окладов для руководителей, специалистов;

размер повышения оклада (ставки), установленного действующими нормативными документами, за работу в сельской местности;

размер выплаты за интенсивность работы;

размер выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ

(оказываемых услуг);

размер выплаты за выслугу лет;

размер выплаты за почётное звание, учёную степень;

размер выплаты молодым специалистам;

размер повышенной оплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

- дополнительного фонда оплаты труда на иные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), исходя из расчётов планируемых расходов;

- стимулирующего фонда в размере до 25 % от суммы фонда оплаты труда по тарификации и дополнительного фонда оплаты труда.

Стимулирующий фонд является источником финансирования следующих выплат, возникающих в течение календарного года: изменение должностных окладов (тарифных ставок) работников учреждения в связи с повышением квалификации или по решению руководителя за результаты деятельности;

- изменение по правовым основаниям надбавок и выплат, указанных в разделах 5, 6 настоящего Положения;  
- премий за основные результаты деятельности.  
Предусмотренные в областном бюджете средства в установленном порядке доводятся до соответствующих учреждений.  
Годовой фонд оплаты труда утверждается департаментом и учредителем, в его пределах руководитель учреждения по согласованию с департаментом

и учредителем утверждает штатное расписание.  
Изменение утвержденного годового фонда оплаты труда производится департаментом и учредителем в случаях перехода на новый штат, повлекшего уменьшение (увеличение) штатной численности работников, введения новых условий оплаты труда и индексации заработной платы.  
Согласование департаментом и учредителем штатного расписания подведомственного учреждения производится ежегодно по состоянию на 01 января календарного года в целях осуществления контроля за установлением численности работников учреждений и определения размеров должностных окладов (тарифных ставок).  
При составлении штатного расписания численность работников устанавливается исходя из количества и объемов оказываемых услуг (выполняемых работ) в рамках муниципального задания, выдаваемого учреждению на отчетный год.  
Изменение штатной численности подведомственного учреждения производится после внесения изменений в муниципальное задание учреждения на оказание государственных услуг (выполнение работ).  
При внесении в штатное расписание изменений в части, касающейся численности и (или) наименований должностей работников, а также в случаях проведения в течение года изменений размеров должностных окладов и надбавок к ним данное штатное расписание представляется на согласование в департамент.  
При необходимости пересмотра в течение года размеров фактически установленных работникам учреждения должностных окладов, а также надбавок стимулирующего и выплат компенсационного характера данные изменения производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда.  
  
 Приложение 1

к Положению

**СХЕМЫ  
должностных окладов руководителей и специалистов муниципальных учреждений сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области**

Таблица 1

Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Месячные должностные оклады руководителей по группам учреждений по оплате труда (руб.) | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | | | | |
| Директор учреждения | 11326 –  14520 | 10516 –11325 | 9797 –10515 | 9077 – 9796 |
| Управляющие финансово-экономической и административной деятельностью | | | | |
| Заместитель директора учреждения | 10296 – 13202 | 9561 – 10295 | 8906 – 9560 | 8251 – 8905 |
| Главный бухгалтер учреждения | 10286 – 11040 | 9530 – 10285 | 8869 –  9529 | 8210 – 8868 |
| Руководители служб и подразделений | | | | |
| Директор филиала учреждения социального обслуживания подростков и молодежи | 10286 – 11040 | 9530 – 10285 | 8869 –  9529 | 8210 – 8868 |
| Руководитель (заведующий) структурного - (ым) подразделения - (ем), начальник отдела, заведующий отделом учреждения | 9530 – 10484 | 8869 –  9529 | 8210 – 8868 | 7596 – 8209 |
| Директор подростково-молодежного учреждения (клуба, объединения, центра) по месту жительства граждан | 9530 – 11314 | 8210 – 9529 | 6935 –  8209 |  |

Таблица 2

Должностные оклады специалистов муниципальных учреждений сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень должностей,  квалификационных категорий | Размер месячного должностного оклада (руб.) |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| Специалист по организации работы, имеющий: |  |
| - среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы | 4663 – 4850 |
| - среднее (полное) общее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | 4851 – 5084 |
| - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 5085 – 5327 |
| - среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее3 лет или высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 5328 – 5914 |
| - высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее5 лет | 5915 – 6562 |
| Специалист по социальной работе с молодежью, имеющий: |  |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 3 до 5 лет либо высшее профессиональное образованиепо специальности «Социальная работа», «Организация работы с молодежью» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки без предъявления требований к стажу работы | 6018 – 6608 |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 5 до 10 лет либо высшее профессиональное образование по специальности «Социальная работа», «Организация работы с молодежью» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилюот 2 до 5 лет | 6609 – 7252 |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 10 лет либо высшее профессиональное образование по специальности «Социальная работа», «Организация работы с молодежью» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилюот 5 до 10 лет | 7253 – 7942 |
| - высшее профессиональное образование по специальности «Социальная работа», «Организация работы с молодежью» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 10 до 20 лет | 7943 – 8584 |
| - высшее профессиональное образование по специальности «Социальная работа», «Организация работы с молодежью» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 20 лет либо II квалификационную категорию | 8585 – 9274 |
| - I квалификационную категорию | 9275 – 9965 |
| - высшую квалификационную категорию | 9966 – 10758 |
| Специалист по работе с молодежью, имеющий: |  |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 3 до 5 лет либо высшее профессиональное образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки без предъявления требований к стажу работы | 6018 – 6608 |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 5 до 10 лет либо высшее профессиональное образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилю  от 2 до 5 лет | 6609 – 7252 |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 10 лет либо высшее профессиональное образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной  переподготовки и стаж работы по профилю  от 5 до 10 лет | 7253 – 7942 |
| - высшее профессиональное образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по направлению профессиональной | 7943 – 8584 |
| деятельности от 10 до 20 лет |  |
| - высшее профессиональное образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 20 лет либо II квалификационную категорию | 8585 – 9274 |
| - I квалификационную категорию | 9275 – 9965 |
| - высшую квалификационную категорию | 9966 – 10757 |

Примечание: конкретный размер должностного оклада устанавливается руководителем учреждения в зависимости от уровня квалификации, объема и сложности выполняемой работы, накопленного опыта и профессиональных навыков, уровня образования и стажа работы с учетом требований Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

Приложение 2

к Положению

**Тарифная система оплаты труда рабочих муниципальных учреждений сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области**

1. Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих муниципальных учреждений сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | Межразрядный тарифный коэффициент | Размер тарифной ставки, рублей |
| 1 | 1 | 4663 |
| 2 | 1,040 | 4850 |
| 3 | 1,090 | 5083 |
| 4 | 1,142 | 5325 |
| 5 | 1,268 | 5913 |
| 6 | 1,407 | 6561 |
| 7 | 1,546 | 7209 |
| 8 | 1,699 | 7923 |

Приложение 3

к Положению

ПОРЯДОК

**отнесения муниципальных учреждений** **сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области**

к группам по оплате труда руководителей

1. Основным критерием для определения размеров окладов оплаты труда руководителей муниципальных учреждений сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области(далее – учреждение, учреждения) являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объёмных показателей.

2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обслуживаемых, сменность работы, организационная структура учреждения, функциональность деятельности, количество услуг и клиентов и другие показатели.

3. По объёмным показателям для определения размеров окладов руководителей учреждений установлено 4 группы по оплате их труда.

Отнесение учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки показателей, характеризующих особенности и объём работы учреждения, в соответствии с порядком, устанавливаемым приказом департамента по физической культуре, спорту и молодежной политике Ярославской области (далее – департамент).

4. Плановое отнесение учреждения к группам по оплате труда осуществляется один раз в 3 года. По инициативе учреждения отнесение к группе по оплате труда осуществляется не чаще одного раза в год.

5. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6. Департамент:

- устанавливает объёмные показатели учреждениям для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;

- может относить подведомственные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше определенной по сравнению с группой, определенной по объёмным показателям;

- может устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителя, определяемой по объёмным показателям) в порядке исключения руководителям учреждений, имеющим высшую квалификацию и большие заслуги, оклад оплаты труда, предусмотренный для руководителей учреждения, в следующей группе по оплате труда.

7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определённая до начала ремонта, но не более чем на один год.

8. Руководителям учреждений, имеющим в своей структуре детский оздоровительный лагерь, может быть установлен оклад на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, установленной данному учреждению по объёмным показателям.

Приложение 4

к Положению

**ПОРЯДОК**

**исчисления стажа работы работников муниципальных учреждений** **сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, и ее выплаты**

1. В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, всем работникам муниципальных учреждений сферы молодёжной политики Любимского муниципального района Ярославской области засчитывается:

- время как основной работы, так и работы по совместительству на любых должностях в государственных (муниципальных) учреждениях сферы молодёжной политики, образования, социального обслуживания населения, здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта независимо от ведомственной принадлежности;

- время военной службы, службы в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, Государственной противопожарной службе, органах фельдъегерской службы, органах налоговой полиции, таможенных органах и органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ на должностях рядового, младшего и начальствующего состава в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, уволенных по возрасту, сокращению штатов или по состоянию здоровья. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военнослужащих в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов;

- время работы на государственной и муниципальной службе;

- время работы на аналогичных должностях в других организациях независимо от форм собственности, опыт и знание работы в которых необходимы работнику государственного учреждения сферы молодёжной политики Ярославской области для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности (для обслуживающего персонала);

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

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

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также время выполнения интернационального долга, в том числе время нахождения военнослужащих в плену (при наличии справки военкомата).

2. Размер надбавки за выслугу лет исчисляется из оклада (ставки) конкретного работника с учётом надбавок за работу в сельской местности.