

**Тульская область**  
**Муниципальное образование Ясногорский район**  
**Администрация муниципального образования Ясногорский район**

**Постановление**

от 25 сентября 2019 года № 1032

**О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Ясногорский район от 01.08.2014 № 1677 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Ясногорск Ясногорского района, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики»**

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании статьи 33 Устава муниципального образования Ясногорский район администрация муниципального образования Ясногорский район **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в постановление администрации муниципального образования Ясногорский район от 01.08.2014 № 1677 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Ясногорск Ясногорского района, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики», изложив приложение к постановлению в новой редакции (Приложение).

2. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования Ясногорский район от 16.02.2018 № 187 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Ясногорский район от 01.08.2014 № 1677 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Ясногорск Ясногорского района, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики».

3. Обнародовать настоящее постановление путем размещения на официальном сайте муниципального образования Ясногорский район в сети Интернет и на информационных стендах.

4. Постановление вступает в силу с момента обнародования и распространяется на правоотношения возникшие 01 октября 2019 года.

**Глава администрации  
муниципального образования  
Ясногорский район**

**В.В. Мухин**

Приложение  
к постановлению администрации  
муниципального образования  
Ясногорский район  
от 25 сентября 2019 года № 1032

Приложение  
к постановлению администрации  
муниципального образования  
Ясногорский район  
01.08.2014 № 1677

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Ясногорск Ясногорского района, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики**

#### **1. Общие положения**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников учреждений города Ясногорска Ясногорского района, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики (далее - Положение, работники, учреждение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждений и включает в себя:

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

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

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

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

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

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

учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

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

Фонд оплаты труда работников бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета города Ясногорска Ясногорского района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **2. Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам**

1. Размеры должностных окладов (окладов) работников, замещающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Должности по уровням	Размер должностного оклада (оклада), руб.
<u>ПКГ</u> "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	5641,0
2 квалификационный уровень	5695,0
<u>ПКГ</u> "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	6509,0
2 квалификационный уровень	6563,0
3 квалификационный уровень	6617,0
4 квалификационный уровень	6672,0
5 квалификационный уровень	6726,0
<u>ПКГ</u> "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	8136,0
2 квалификационный уровень	8190,0
3 квалификационный уровень	8244,0
4 квалификационный уровень	8299,0
5 квалификационный уровень	8461,0
<u>ПКГ</u> "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	

1 квалификационный уровень	9221,0
2 квалификационный уровень	9329,0

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ:

Наименование должности	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Специалист по охране труда	7810,0
Специалист по закупкам	7810,0
Контрактный управляющий	8461,0

2. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
<u>ПКГ</u> "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3791,0
2 квалификационный уровень	3966,0
<u>ПКГ</u> "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4622,0
2 квалификационный уровень	4838,0
3 квалификационный уровень	5256,0
4 квалификационный уровень	5806,0

4 квалификационный уровень устанавливается рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3. Работникам учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;  
персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу).

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

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в пунктах 4, 5 настоящего раздела Положения.

4. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

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

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

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

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,4.

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

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

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением 1.

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

Основания и условия установления работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения, принятым по согласованию с учредителем и представительным органом работников, а в отношении руководителя - Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений муниципального образования город Ясногорск Ясногорского района, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, а в отношении руководителя - главой администрации муниципального образования Ясногорский район.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда руководителя**

### **учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

8. Зарботная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

10. К основному персоналу относятся: главный специалист, специалист по работе с молодежью, психолог.

11. Размер кратности должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения к средней заработной плате работников, порядок и критерии его определения утверждаются учредителем.

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

13. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 20 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

14. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

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

16. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты утверждаются учредителем.

17. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

18. Работникам учреждения в определенном законодательством Российской Федерации порядке устанавливается размер выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.).

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

19. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет четыре процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

20. Перечень должностей, исполнение обязанностей по которым предусматривает выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также конкретные размеры выплат устанавливаются локальным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не устанавливаются.

21. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера.

23. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

24. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

25. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;

выплаты за высокое качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

При назначении следует учитывать:

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

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

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

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ и государственных программ Тульской области.

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

своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;  
повышении уровня ответственности за порученный участок работы;  
соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;  
соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;  
качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

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

При осуществлении выплат следует учитывать:

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

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;  
своевременность и полноту подготовки отчетности.

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

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

Премияльные выплаты по итогам работы не имеют обязательного характера.

29. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в следующем порядке:

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

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

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

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

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

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

32. Работникам учреждений при направлении или привлечении их для работы в оздоровительных и профильных лагерях всех видов в период, не совпадающий с их очередным отпуском, сохраняется заработная плата.



33. Работникам учреждений, направленным в областной профильный лагерь, находящийся за пределами постоянного проживания, в период, не совпадающий с их отпуском, выплачивается заработная плата по основному месту работы.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период для указанной работы, данный порядок не применяется.

34. Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер и работники учреждения имеют право на единовременную выплату в размере одного должностного оклада (оклада) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Условия и порядок осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяются постановлением правительства Тульской области от 03.03.2016 N 84 "Об утверждении размера, порядка и условий осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска".

Приложение 1  
к Положению об условиях оплаты  
труда работников муниципальных учреждений  
муниципального образования город Ясногорск  
Ясногорского района, осуществляющих  
деятельность в сфере молодежной политики»  
01.08.2014 № 1677

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об исчислении стажа работы для установления повышающего**  
**коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет**

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

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

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

в) время службы в Вооруженных Силах согласно Федеральному закону от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих";

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

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

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата, надлежаще оформленные справки за подписью руководителей соответствующих Учреждений, скрепленные печатью, выданные 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.

Документы представляются лицом, стаж которого устанавливается.

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

Иные периоды работы ограничиваются 5 годами, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

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

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

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

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

в) копия трудовой книжки;

г) копия документа об образовании.

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

6. Комиссия в течение 10 календарных дней рассматривает документы, указанные в пункте 4 настоящего Положения, готовит по ним решения, оформляет эти решения протоколом и передает их ответственному лицу за кадровую работу для подготовки проекта приказа руководителя учреждения.

7. О результатах рассмотрения заявителю сообщается в течение 5 календарных дней со дня вынесения решения комиссии в форме выписки из протокола. Выписка выдаётся секретарём комиссии заявителю лично, под роспись.

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

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

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

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

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