



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЯСНОГОРСКИЙ РАЙОН**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 29.07.2022 № 1100

**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 29, 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 30 июля 2021 № 717 «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.

4. Постановление вступает в силу с 01 октября 2022 года.

**Глава администрации  
муниципального образования  
Ясногорский район**

**В.В. Мухин**

**Приложение  
к постановлению администрации  
муниципального образования  
Ясногорский район  
от 29.07.2022 № 1100**

**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:

порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;

порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

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

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет;

другие вопросы оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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, и минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случае двойного наименования должностей первой указывается более высокая должность, и условия оплаты труда устанавливаются по данной должности.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

1. Размеры должностных 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, рублей
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень	6509
2 квалификационный уровень	6815
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"</b>	
1 квалификационный уровень	10572
2 квалификационный уровень	10855
3 квалификационный уровень	11175

4 квалификационный уровень	11362
5 квалификационный уровень	11683

<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>	
1 квалификационный уровень	12000
2 квалификационный уровень	12274
3 квалификационный уровень	13173
4 квалификационный уровень	13832
5 квалификационный уровень	14523
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень	15249
2 квалификационный уровень	16765
3 квалификационный уровень	17612

Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению; персональный повышающий коэффициент к должностному окладу. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностному окладу приведены в пунктах 2 - 4 настоящего раздела Положения. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. 2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет и исчисляется в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Назначение и выплата повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится в соответствии с локальным актом учреждения, принятым по согласованию с учредителем и представительным органом работников.

3. Работникам, занимающим должности служащих, работающим в сельской местности и в учреждениях (структурном подразделении учреждения), расположенных (расположенном) в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению в размере 0,25.

4. Работники, занимающие должности служащих, имеют право на установление персонального повышающего коэффициента с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

5. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

6. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

<b>Наименование должности</b>	<b>Размер должностного оклада (оклада), руб.</b>
Специалист по охране труда	12274
Специалист по закупкам	11331
Контрактный управляющий	12000
Начальник отдела	15249

Начальник центра	15249
Заместитель начальника отдела	13724

**3. Порядок и условия оплаты труда работников,  
осуществляющих профессиональную деятельность  
по профессиям рабочих**

7. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены к квалификационным уровням ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих":

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Размер должностного оклада, рублей</b>
<b>ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень	5917
2 квалификационный уровень	6181
<b>ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</b>	
1 квалификационный уровень	9600
2 квалификационный уровень	9692
3 квалификационный уровень	10533
4 квалификационный уровень	10662

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.

8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению;



персональный повышающий коэффициент к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 9 - 11 настоящего раздела Положения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

9. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет и исчисляется в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Назначение и выплата повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится в соответствии с локальным актом учреждения, согласованным с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

10. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, работающим в сельской местности и в учреждениях (структурном подразделении учреждения), расположенных (расположенном) в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу по учреждению в размере 0,25.

11. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, имеют право на установление персонального повышающего коэффициента с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

12. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

13. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

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

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

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 средней заработной платы, указанных работников.

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

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

15. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

В Перечень должностей работников организации, которые относятся к основному персоналу, входят: главный специалист, специалист по работе с молодежью, психолог, ведущий специалист, начальник отдела.

16. Размер кратности должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников, порядок и критерии его определения утверждаются учредителем.

17. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

18. С учетом достигнутых результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю в пределах средств, выделяемых из бюджета муниципального образования город Ясногорск Ясногорского района на оплату труда работников учреждений в текущем финансовом году.

Размеры и показатели эффективности выплат стимулирующего характера руководителя, порядок и критерии их выплаты определяются учредителем и устанавливаются в процентах к должностному окладу без учета компенсационных выплат.

19. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

## **5. Порядок и условия установления выплат**

### **компенсационного характера**

20. 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.

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

22. 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.

23. 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.

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

28. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

29. В целях поощрения работников за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

30. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок.

При назначении следует учитывать:

- интенсивность работы (количество проведенных занятий, тренингов, мероприятий, семинаров, конференций, разработку авторских программ и проектов, подготовку коллективов - победителей конкурсов, смотров, соревнований, участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения), 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.

31. Выплаты за 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.

32. Премииальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности учреждения за установленный период в пределах имеющихся средств, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

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.

Премииальные выплаты по итогам работы не имеют обязательного характера.

33. 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.

34. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не имеют обязательного характера. При ухудшении показателей выплаты

отменяются полностью или снижается их размер.

## **7. Установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет**

35. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения, кроме руководителей, его заместителей и главного бухгалтера в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет:

при стаже непрерывной работы, выслуги лет от 1 года до 3 лет включительно - 0,1;

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

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

при стаже непрерывной работы, выслуге лет свыше 10 лет - 0,4.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается к должностному окладу (окладу) работника как по основной, так и по совмещаемой должности на условиях внутреннего и внешнего совместительства, а также работникам, замещающим временно отсутствующих работников, за фактически отработанное время.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

36. 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.

37. 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.

38. Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер и работники учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики муниципального образования город Ясногорск Ясногорского района, имеют право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам учреждений (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров) единовременная выплата производится в размере одного должностного оклада (оклада), установленного на день вступления в силу постановления правительства Тульской области от 3 марта

2016 г. N 85 «Об утверждении размера, порядка и условий осуществления выплаты пособия на санаторно-курортное лечение педагогическим и иным работникам муниципальных организаций»

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителям, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждений, производится в размере должностного оклада, установленного учредителем в соответствии с положением об оплате труда.

Работникам, должности которых не включены в профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и введены в штатные расписания организации после 1 января 2018 года, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере, соответствующем размеру единовременной выплаты по должностям (профессиям) работников с равными должностными окладами (окладами), установленными положением об оплате труда.

Единовременная выплата работникам производится один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата производится только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в учреждения Тульской области, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не учитывается при расчете доплаты до уровня минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам принимается руководителем учреждения на основании заявления работника, представляемого одновременно с заявлением на ежегодный оплачиваемый отпуск, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителям учреждений принимается учредителем на основании заявления руководителя, представляемого одновременно с заявлением на ежегодный оплачиваемый отпуск, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления.