

## **МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД УРАЙ**

**Ханты-Мансийский автономный округ-Югра**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА УРАЙ**

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Об утверждении примерного положения

об оплате труда работников муниципального

бюджетного учреждения «Молодежный центр»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр» согласно приложению.

2. Установить базовую единицу в размере 4482 (четыре тысячи четыреста восемьдесят два) рубля.

3. Руководителю муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр» (И.Н.Шевченко) провести организационные мероприятия в связи с изменениями условий труда работников учреждения согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

4. Кадровой службе управления по организационным вопросам и кадрам администрации города Урай (Н.П.Ануфриева) внести соответствующие изменения в трудовой договор, заключенный с руководителем муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр».

5. Признать утратившими силу постановления администрации города Урай:

1) от 27.12.2010 №3839 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный центр»;

2) от 16.05.2011 №1297 «О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 27.12.2010 №3839 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный центр»;

3) от 30.08.2011 №2457 «О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 27.12.2010 №3839 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный центр»;

4) от 22.02.2012 №558 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации города Урай от 27.12.2010 №3839 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»;

5) от 22.01.2013 №156 «О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 27.12.2010 №3839 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр».

6. Опубликовать постановление в газете «Знамя» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Урай в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

7. Постановление вступает в силу с 01.01.2017.

8. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Урай С.В.Круглову.

Глава города Урай А.В.Иванов

Приложение к постановлению

администрации города Урай

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_

# 

# Примерное положение

# об оплате труда работников

# муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр» (далее – Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр» (далее - работники, учреждение).

1.2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели, а также за счет доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

1.3. Заработная плата работников состоит из:

1) должностных окладов (окладов) или тарифных ставок (окладов);

2) компенсационных выплат;

3) стимулирующих выплат;

4) социальных выплат.

1.4. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и на стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается 18 процентов от объема средств на оплату должностных окладов (окладов) с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также на социальные выплаты – 10 процентов от объема средств на оплату должностных окладов (окладов) с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.5. Для оплаты труда работников учреждения применяется базовая единица, установленная постановлением администрации города Урай.

1.6. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными нормативными правовыми актами города Урай, в том числе настоящим Положением.

2. Условия оплаты труда специалистов и служащих

2.1. Должностные оклады специалистов и служащих устанавливаются на основании базовой единицы.

2.2. Произведение базовой единицы и повышающих коэффициентов составляет должностной оклад специалиста и служащего.

2.3. Применяются следующие повышающие коэффициенты:

1) коэффициент уровня образования;

2) коэффициент специфики работы;

3) коэффициент уровня квалификации;

4) коэффициент стажа работы.

2.4. Размеры повышающих коэффициентов определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.5. Коэффициент уровня квалификации для специалистов и служащих учреждений устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за ученую степень и коэффициента за государственные награды. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.6. Коэффициент специфики работы определяется на основании Классификатора типов и видов учреждений для установления коэффициента специфики работы согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.7. На должностной оклад специалистов и служащих учреждения начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Условия оплаты труда рабочих

3.1. Оплата труда рабочих производится на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.2. Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы и тарифного коэффициента, установленного приложением 3 к настоящему Положению.

3.4. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя,

руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера учреждения

4.1. Размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера составляет произведение базовой единицы, персонального коэффициента за сложность и важность выполняемой работы, степени ответственности при выполнении функций руководителя (далее – персональный коэффициент) (для руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) и повышающих коэффициентов.

4.2. Персональный коэффициент руководителя учреждения составляет 1,8.

Персональный коэффициент заместителя руководителя составляет 1,3.

Персональный коэффициент главного бухгалтера составляет 1,15.

4.3. Применяются следующие повышающие коэффициенты:

1) коэффициент уровня образования;

2) коэффициент специфики работы;

3) коэффициент уровня квалификации;

4) коэффициент масштаба управления;

5) коэффициент уровня управления;

6) коэффициент стажа работы.

4.4. Размеры повышающих коэффициентов определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.5. Порядок применения коэффициентов уровня квалификации, специфики работы руководителя, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с пунктами 2.5 и 2.6 раздела 2 настоящего Положения.

4.6. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей, определяемых на основе объемных показателей учреждения согласно приложению 4 к настоящему Положению.

4.7. На должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера учреждения начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.8. Расчётный фонд оплаты труда руководителя учреждения производится учреждением по согласованию с органом администрации города Урай, осуществляющим на основании муниципальных правовых актов города Урай от имени администрации города Урай часть функций и полномочий учредителя учреждения и Комитетом по финансам администрации города Урай, после чего направляется в кадровую службу управления по организационным вопросам и кадрам администрации города Урай.

4.9. Руководителю, заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, предусмотренные разделами 5 – 7 настоящего Положения.

5. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается не ниже 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанных за каждый час работы в ночное время на основании табеля учета рабочего времени.

5.6. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличения должностного оклада и тарифной ставки (оклада) для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

1) премиальные выплаты по итогам работы за месяц;

2) единовременные премиальные выплаты;

3) ежемесячная доплата водителю за классность.

6.2. Премиальная выплата по итогам работы за месяц устанавливается в целях поощрения работников учреждения за достигнутые результаты в обеспечении рабочего процесса или уставной деятельности учреждения за счет утверждённого месячного фонда оплаты труда с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.3. Премиальная выплата по итогам работы за месяц производится руководителю учреждения и работникам учреждения.

6.4. Премиальная выплата по итогам работы за месяц устанавливается работникам учреждения в размере 0,18 от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) за качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины с учетом всех доплат и надбавок.

6.5. Основанием для премиальной выплаты по итогам работы за месяц работникам учреждения является приказ руководителя учреждения с указанием размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц каждому работнику.

6.6. Работник лишается премиальной выплаты по итогам работы за месяц в размере 100 процентов в случае применения к нему дисциплинарного взыскания.

Лишение премиальной выплаты по итогам работы за месяц производится в тот расчетный период, в котором к работнику было применено дисциплинарное взыскание, оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причин. О причинах лишения премиальной выплаты по итогам работы за месяц работник знакомится под роспись.

6.7. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения и главному бухгалтеру учреждения устанавливается премиальная выплата по итогам работы за месяц с учетом показателей эффективности и результативности их деятельности в размере 0,045 от должностного оклада за каждый показатель:

1) обеспечение качественного ведения бюджетного процесса учреждения и соблюдение финансовой дисциплины;

2) выполнение муниципального задания;

3) надлежащее выполнение должностных обязанностей;

4) своевременная, качественная подготовка документов, направленных для исполнения.

6.8. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации города Урай. Размер премиальной выплаты заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения и главному бухгалтеру учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.9. Руководитель, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и главный бухгалтер учреждения лишаются премиальной выплаты по итогам работы за месяц в размере 100 процентов в случае применения к ним дисциплинарных взысканий.

Лишение премиальной выплаты по итогам работы за месяц производится в тот расчетный период, в котором к руководителю, заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения и главному бухгалтеру учреждения были применены дисциплинарные взыскания, оформляется распоряжением администрации города Урай в отношении руководителя учреждения и приказом руководителя учреждения в отношении заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера с обязательным указанием причин. С распоряжением (приказом) о лишении премиальной выплаты по итогам работы за месяц руководитель, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и главный бухгалтер учреждения знакомятся под роспись.

# 6.10. Премиальная выплата по итогам работы за месяц устанавливается за счёт обоснованной экономии фонда оплаты труда, а также за счёт доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

6.11. К единовременным премиальным выплатам относятся:

1) по итогам работы за квартал;

2) по итогам работы за год.

6.12. Единовременная премиальная выплата по итогам работы за квартал выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в квартале руководителю, заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения, главному бухгалтеру и работникам, принявшим непосредственное участие в оказании услуг для исполнения муниципального задания, доведенного учреждению на текущий финансовый год, из расчета базовой единицы с учетом всех надбавок и коэффициентов на одну занимаемую ставку по основному месту работы.

6.13. Единовременная премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в календарном году руководителю, заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения, главному бухгалтеру и работникам, отработавшим полный календарный год, из расчета базовой единицы с учетом всех надбавок и коэффициентов на одну занимаемую ставку по основному месту работы, а также работникам, отработавшим неполный календарный год по причинам:

1) вновь принятым на работу;

2) уволившимся с работы в связи с призывом на военную службу в армию;

3) поступлением в учебное заведение;

4) уходом на пенсию;

6) уходом в отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком и (или) вернувшимся на работу после отсутствия по этим причинам.

Единовременная премиальная выплата по итогам работы за год производится в декабре текущего года.

6.14. Основанием для выплаты единовременных премиальных выплат для заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера и работников является приказ руководителя учреждения, для руководителя учреждения – распоряжение администрации города Урай.

6.15. Ежемесячная доплата водителю за классность устанавливается в следующих размерах:

1) имеющим 1-й класс – 25 процентов;

2) имеющим 2-й класс – 10 процентов.

# 6.16. Единовременные премиальные выплаты устанавливаются за счёт обоснованной экономии фонда оплаты труда, а также за счёт доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

7. Социальные выплаты

7.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие социальные выплаты:

1) единовременная выплата молодым специалистам;

2) материальная помощь на профилактику заболеваний;

3) материальная помощь работнику в случае смерти близких родственников;

4) материальная помощь одному из близких родственников в случае смерти самого работника;

5) единовременная выплата к юбилейным датам;

6) частичная компенсация стоимости санаторно-курортной путевки руководителю учреждения.

7.2. Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения среднего профессионального и высшего образования в течение года после получения диплома (иного документа), впервые вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет один месячный фонд оплаты труда по занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам производится за счет средств, предусмотренных за счет доведенных ассигнований на текущий финансовый год по фонду оплаты труда.

7.3. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний. Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается по заявлению работника при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения, для руководителя учреждения – распоряжение администрации города Урай. Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний производится по основному месту работы и основной занимаемой должности.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

7.4. Конкретный размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается в локальном нормативном акте учреждения исходя из обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения.

7.5. Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

1) работникам, принятым на работу по совместительству;

2) работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

3) работникам, принятым на сезонные работы;

4) работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

7.6. Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний производится за счет средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год, а также за счет доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Общий размер расходов на выплату материальной помощи на профилактику заболеваний не может превышать 10% от годового фонда оплаты труда учреждения.

Коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения устанавливается единый подход к определению размера материальной помощи на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

7.7. Выплата материальной помощи работнику в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) производится на основании приказа руководителя учреждения, руководителю учреждения – на основании распоряжения администрации города Урай, при наличии личного заявления, свидетельства о смерти близкого родственника, а также документов, подтверждающих родство, в размере 10 000 рублей за счет обоснованной экономии по фонду оплаты труда, а также за счет доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

7.8. Выплата материальной помощи одному из близких родственников (муж, жена, родители, дети) в случае смерти самого работника производится по приказу руководителя учреждения, руководителя учреждения – на основании распоряжения администрации города Урай, на основании личного заявления родственника, свидетельства о смерти работника и документов, подтверждающих родство, в размере 10 000 рублей за счет обоснованной экономии по фонду оплаты труда, а также за счет доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

7.9. Работникам учреждения производится единовременная выплата к юбилейным датам. Выплата осуществляется по основному месту работы работникам и руководителю учреждения, проработавшим в государственных и (или) муниципальных учреждениях не менее 15 лет, при достижении возраста 50, 60 лет. Основанием для осуществления единовременной выплаты к юбилейным датам является приказ руководителя, для руководителя учреждения – распоряжение администрации города Урай.

Выплата устанавливается из расчета базовой единицы с учетом всех надбавок и коэффициентов на одну занимаемую ставку по основному месту работы за счет доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

7.10. Руководителю организации производится частичная компенсация стоимости оздоровительной или санаторно-курортной путевки один раз в два календарных года в размере 90% от ее полной стоимости, не превышающей 60000 (шестьдесят тысяч) рублей. Руководитель самостоятельно выбирает оздоровительную или санаторно-курортную организацию и место оздоровления или санаторно-курортного лечения в пределах территории Российской Федерации. Компенсация осуществляется по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности организации.

Частичной компенсации подлежат расходы на приобретение оздоровительной или санаторно-курортной путевки, в стоимость которой включено оздоровительное или санаторно-курортное лечение без учета расходов по стоимости проезда к месту лечения и обратно.

Компенсация осуществляется на основании личного заявления на имя главы города Урай с приложением документов, подтверждающих приобретение оздоровительной или санаторно-курортной путевки (документы предоставляются на русском языке):

1) договор на приобретение оздоровительной или санаторно-курортной путевки;

2) платежные документы, подтверждающие факт уплаты руководителем организации, подающим заявление, денежных средств за оздоровительную или санаторно-курортную путевку;

3) документы, подтверждающие получение оздоровительного или санаторно-курортного лечения (отрывной талон к путевке; в случае отсутствия отрывного талона к путевке предоставляются либо санаторная книжка, либо расписание процедур, либо информация о получении оздоровительного или санаторно-курортного лечения на официальном бланке оздоровительной или медицинской организации, заверенная печатью).

Приложение 1

к примерному Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»

Повышающие коэффициенты для руководителей, специалистов и служащих

муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Размер базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников | | |
| Руководители | Специалисты | Служащие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Коэффициент  уровня образования | Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» | 1,50 | 1,50 | 1,50 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр» | 1,40 | 1,40 | 1,40 |
| Среднее профессиональное образование | 1,30 | 1,30 | 1,30 |
| Среднее (полное) общее образование | 1,10 | 1,10 | 1,10 |
| Основное общее образование | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 2. | Коэффициент специфики работы | Тип 1 | 0,75 | 0,75 | 0,75 |
| Тип 2 | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
| Тип 3 | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
| Тип 4 | 0,05 | 0,05 | 0,05 |
| 3. | Коэффициент уровня квалификации: |  |  |  |  |
| 3.1. | Коэффициент за квалификационную категорию | высшая категория | 0,35 | 0,20 | - |
| первая категория | 0,20 | 0,15 | - |
| вторая категория | 0,10 | 0,10 | - |
| 3.2. | Коэффициент за ученую степень: |  |  |  |  |
| доктор наук | 0,50 | 0,50 | - |
| кандидат наук | 0,30 | 0,30 | - |
| 3.3. | Коэффициент за государственные награды | почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности):  «Почетный работник…» | 0,10 | 0,10 | - |
| Ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности) | 0,05 | 0,05 | - |
| 4. | Коэффициент масштаба управления | Группа 1 | 0,30 | - | - |
| Группа 2 | 0,20 | - | - |
| Группа 3 | 0,10 | - | - |
| Группа 4 | 0,05 | - | - |
| 5. | Коэффициент уровня управления | Уровень 1- руководители | 1,00 | - | - |
| Уровень 2 -заместитель руководителя, главный бухгалтер и руководитель структурного подразделения | 0,40 | - | - |
| Уровень 3 - начальники служб и отделов | 0,15 | - | - |
| Уровень 4 - ведущие специалисты | - | 0,10 | - |
| 6. | Коэффициент стажа работы | Стаж работы более 20 лет | 0,25 | 0,25 | 0,25 |
| Стаж работы от 10 до 20 лет | 0,20 | 0,20 | 0,15 |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 0,15 | 0,15 | 0,10 |
| Стаж работы от 2 до 5 лет | 0,10 | 0,10 | 0,05 |
| Стаж работы от 0 до 2 лет | 0 | 0 | - |

Приложение 2

к примерному Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»

Классификатор

типов и видов учреждений

для установления коэффициента специфики работы

|  |  |
| --- | --- |
| Комплексные центры по работе с молодежью, включающие в себя направления | |
| 1. Работа в комплексных центрах по работе с молодежью | тип 4 |
| 2. Работа в комплексных центрах по работе с молодежью при получении субсидии из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по конкурсу вариативных программ | тип 3 |
| 3. Работа в комплексные центрах по работе с молодежью, имеющих статус окружной опорно-экспериментальной площадки | тип 2 |
| 4. Работа в комплексные центрах по работе с молодежью, имеющих статус Всероссийской опорно-экспериментальной площадки | тип 1 |

Приложение 3

к примерному Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»

### Тарифная сетка

### по оплате труда рабочих учреждения

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Разряды** **оплаты труда** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |
| Тарифный коэффициент | 1,00 | 1,01 | 1,04 | 1,09 | 1,16 | 1,22 | 1,30 | 1,40 | 1,50 | 1,60 |

Приложение 4

к примерному Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»

Объемные показатели

и порядок отнесения учреждения по молодежной политике

к группам по оплате труда руководителей

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. | Наличие: | за каждую единицу |  |
| 1.1. | автотранспортных средств |  | 20 |
| 1.2. | компьютерной техники |  | 1 |
| 1.3. | аудио-видео техники |  | 1 |
| 2. | Использование инновационных методик | за каждую форму | 5 |
| 3. | Наличие статуса экспериментальной площадки: | приказ соответствующего органа по делам молодежи |  |
| 3.1. | окружной | окружного | 20 |
| 3.2. | городской | городского | 10 |
| 4. | Проведение капитального ремонта и строительства здания, находящегося в оперативном управлении у учреждения |  | 20 |
| 5. | Наличие в организационной структуре: | за каждое структурное подразделение | 25 |
| 5.1. | ювенальной службы |  |
| 5.2. | службы временного трудоустройства |  |
| 5.3. | - службы профессиональной ориентации |  |
| 5.4. | - подростково-молодежного клуба по месту жительства |  |
| 6. | Количество клиентов, посещающих или обращающихся в центр: | из расчета на каждого обратившегося по журналу учета |  |
| 6.1. | на индивидуальные консультации |  | 0,004 |
| 6.2. | обращение по телефону |  | 0,002 |
| 6.3. | участие в групповых формах работы |  | 0,001 |
| 6.4. | охват граждан в результате проводимых исследований, опросов |  | 0,001 |
| 7. | Количество штатных работников в учреждении | за каждого штатного работника;  за работника, имеющего высшую квалификационную категорию; | 1 |
| за работника, имеющего I квалификационную категорию; | 3 |
| за работника, имеющего II квалификационную категорию; | 2 |
| за работника, имеющего III квалификационную категорию | 1 |
| 8. | Наличие помещения в оперативном управлении у учреждения | за каждые 10 кв.м | 5 |
| 9. | Количество занимающихся в учреждении, в том числе в подростково-молодежных клубах | за каждого занимающегося | 0,5 |
| 9.1. | за работу с родителями и взрослым контингентом | за каждую форму работы | 0,5 |
| 10. | Организация и проведение городских мероприятий, согласованных с управлением по культуре и молодежной политике администрации города Урай | за каждое мероприятие | 10 |
| 11. | Количество заключенных договоров о партнерстве с образовательными учреждениями | за каждый договор | 20 |
| 12. | Наличие детских коллективов: |  |  |
| 12.1. | победителей российских, окружных смотров, конкурсов, соревнований | за каждый коллектив | 20 |
| 12.2. | победителей городских смотров, конкурсов, соревнований | за каждый коллектив | 15 |
| 13. | Организация работы летних лагерей: |  |  |
| 13.1. | городских |  | 30 |
| 13.2. | загородных |  | 40 |
| 14. | Проведение семинаров-практикумов | городских | 30 |
| окружных | 40 |
| 15. | За повышение квалификации | за каждого работника | 10 |
| 16. | За сохранение контингента детей | на протяжении трех лет | 10 |
| 17. | За наличие форм работы в субботние и воскресные дни |  | 40 |
| 18. | За наличие форм работы в вечерние часы |  | 20 |
| 19. | Организация практики студентов, вузов, учащихся педагогических училищ на базе клуба, центра | за каждого студента, учащегося | 5 |

Группы по оплате труда руководителей учреждения

Таблица 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип учреждения  по молодежной политике | Группа, к которой учреждение  относится по оплате труда  руководителей от суммы баллов | | | |
| I | II | III | IV |
| Подростково-молодежные учреждения  (клубы, объединения, центры) | свыше 1500 | до  1500 | до  1000 | до  500 |