

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ПЕРЕСЛАВЛЯ-ЗАЛЕССКОГО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 09.07.2021 № ПОС.03-1331/21

город Переславль-Залесский

 Об утверждении Положения «Об оплате труда

работников муниципальных учреждений сферы

молодёжной политики городского округа город

Переславль-Залесский Ярославской области»

Руководствуясь статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Ярославской области от 10.12.2008 № 645-п «Об оплате труда работников государственных учреждений сферы молодежной политики Ярославской области», со статьей 51 Устава городского округа город Переславль-Залесский Ярославской области, в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский Ярославской области,

Администрация города Переславля-Залесского постановляет:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодёжной политики городского округа город Переславль-Залесский Ярославской области» согласно Приложению.
2. Управлению культуры, туризма, молодёжи и спорта Администрации города Переславля-Залесского (Боровлева С.Н.) довести настоящее постановление до руководителей муниципальных учреждений сферы молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский Ярославской области.
3. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации г.Переславля-Залесского:

3.1. От 12.12.2011 №1900 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодёжной политики города Переславля-Залесского»;

3.2. От 15.03.2012 №245 «О внесении в постановление Администрации города Переславля-Залесского Ярославской области от 12.12.2011 №1900»;

3.3. От 23.05.2013 №729 «О внесении в постановление Администрации города Переславля-Залесского Ярославской области от 12.12.2011 №1900 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодёжной политики города Переславля-Залесского»;

3.4. От 02.10.2014 №ПОС.03-1527/14 «О внесении в постановление Администрации города Переславля-Залесского Ярославской области от 12.12.2011 №1900 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодёжной политики города Переславля-Залесского»;

3.5. От 09.04.2019 №ПОС.03-0790/19 «О внесении изменений в постановление Администрации города Переславля-Залесского от 12.12.2011 №1900 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодёжной политики города Переславля-Залесского».

1. Настоящее постановление разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Переславля-Залесского.
2. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы Администрации города Переславля-Залесского Петрову Ж.Н.

Глава города Переславля-Залесского И.Е. Строкинова

Приложение

к Постановлению Администрации

города Переславля-Залесского

от 09.07.2021 № ПОС.03-1331/21

Положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский Ярославской области

1. Общие положения

* 1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики города Переславля-Залесского (далее - Положение) определяет механизм формирования системы оплаты труда работников в муниципальных учреждениях сферы молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский Ярославской области (далее - Учреждения), находящихся в функциональном подчинении Управления культуры, туризма, молодёжи и спорта Администрации города Переславля-Залесского (далее - Учредитель).
	2. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области на основе следующих нормативных правовых актов:
* Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
* Федеральный закон от 19 июня 2000 года №82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда";
* Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
	1. Положение подготовлено с учетом следующих условий:
* соблюдение основных гарантий, установленных нормами действующего в Российской Федерации трудового законодательства;
* определение условий оплаты труда исходя из особенностей содержания и условий труда работников Учреждений;
* установление зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, условий труда;
* усиление стимулирующей роли тарифной части оплаты труда;
* учет при тарификации работ и работников требований Единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* учет примерных положений об оплате труда работников Учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями, ежегодными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* изменение структуры заработной платы, обеспечивающей изменение ее стимулирующего воздействия;
* использование системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования;
* установление прав руководителей Учреждений в оценке деловых качеств работников и результатов их труда;
* повышение эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
* учет мнения представительного органа работников об условиях оплаты труда работников (при наличии такого органа).
	1. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) устанавливаются с учетом 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 и специалистов.
	2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данных Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Учредителем, в кратности, не превышающей 8 (восемь).

# Оплата труда и квалификация работников Учреждений

* 1. Заработная плата работников Учреждений включает:
* должностные оклады (тарифные ставки) по занимаемой должности (профессии);
* выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.
	1. Оплата труда работников Учреждений предусматривает:
* тарифную сетку для оплаты труда рабочих;
* схемы должностных окладов для руководителей и специалистов.

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

* 1. В схемах должностных окладов руководителей и специалистов Учреждений (приложение 1 к Положению) 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. Тарифная система оплаты труда рабочих Учреждений (приложение 2 к Положению) включает в себя 8 разрядов.
	3. Уровень квалификации специалиста определяется квалификационной (аттестационной) комиссией на основании имеющегося у специалиста образования и стажа работы.
	4. Основным критерием для определения размера оплаты труда руководителей Учреждений, являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей.

К объемным 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 объемных показателей утверждается приказом Учредителя.

* 1. 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. 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.
	3. Должностные оклады (тарифные ставки) с учетом 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.

* 1. 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;
* в пределах, выделенных на фонд оплаты труда средств утверждать штатное расписание Учреждения на очередной финансовый год по согласованию с Учредителем, 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 (при наличии такого органа), за счет всех источников финансирования.
	1. 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 счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

# Установление должностных окладов и тарифных ставок

* 1. Должностные оклады руководителей и специалистов, в том числе технических исполнителей, в Учреждениях устанавливаются в соответствии с диапазоном окладов, указанных в таблицах 1 - 3 схем должностных окладов руководителей и специалистов Учреждений (приложение 1 к Положению).
	2. Конкретный размер должностного оклада работника в 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 (при наличии такого органа).
	3. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.
	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.

# Основания для повышения должностных окладов (тарифных ставок)

* 1. Руководителям и специалистам Учреждений, имеющим среднее профессиональное или высшее образование независимо от профиля, местом работы которых в соответствии с заключенным трудовым договором является населенный пункт, относящийся к территориям сельской местности городского округа город Переславль-Залесский, должностной оклад повышается на 25 процентов.
	2. В целях привлечения молодых специалистов и укрепления кадрового состава, специалистам в возрасте до 30 лет, указанным в пункте 4.1. настоящего раздела, 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 получения 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, указанным в пункте 4.1. настоящего раздела, 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 образования и 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.
	1. 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.
	2. 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.

# Надбавки стимулирующего характера

* 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 почетное звание, ученую степень;
* выплаты молодым специалистам;
* премиальные выплаты по итогам работы.
	1. Выплаты за интенсивность работы.

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

* сложность, интенсивность, специфика деятельности и напряженность работы;
* участие в выполнении важных работ, мероприятий;
* количественные показатели работы;
* обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы.

Руководителям и специалистам, указанным в пункте 4.1. раздела 4 Положения, устанавливается надбавка за интенсивность в размере до 25 процентов должностного оклада.

Работникам (кроме работников, указанным в пункте 4.1. раздела 4 Положения), 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 молодежью, в выездной и методической работе, устанавливается надбавка в размере до 30 процентов.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения и конкретизируются в трудовом договоре работников.

* 1. 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 определенный срок (на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в размере до 20 процентов при:

* соблюдении требований, установленных в муниципальном задании, к качеству предоставления муниципальных услуг (выполнения работ), 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 муниципальных услуг (выполняемых работ);
* отсутствии случаев сокращения объема бюджетных ассигнований Учреждению за выполнение муниципального задания в неполном объеме и (или) на уровне качества ниже установленного в муниципальном задании.

При принятии руководителями Учреждений решения о конкретном размере надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг), могут учитываться как отдельные критерии, указанные в настоящем пункте Положения, так и совокупность нескольких указанных критериев.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения и конкретизируются в трудовом договоре работников.

* 1. Выплаты за выслугу лет.

Работникам Учреждений, указанным в пункте 4.1. раздела 4 Положения, за продолжительность стажа работы в Учреждениях устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

* 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - от 1 года до 5 лет;
* 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - от 5 до 10 лет;
* 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - от 10 лет и выше.

Порядок исчисления стажа работы работников Учреждений, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, и ее выплаты приведен 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 процентов должностного оклада.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета 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 ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной при Учреждении. Состав указанной комиссии и положение о ней утверждаются 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), в том числе сведения о трудовой деятельности, предусмотренные ст.66.1 ТК РФ, дающие 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 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 ее размер с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет средней заработной платы.

* 1. Выплаты за почетное звание, ученую степень.

Руководителям и специалистам Учреждений, указанным в пункте 4.1. раздела 4 Положения, производятся надбавки:

* за ученую 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 ученую 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), относящуюся к государственной наградной системе 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 процентов 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 (при наличии такого органа).

* 1. 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 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.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения и конкретизируются в трудовом договоре работников.

* 1. По согласованию с Учредителем при наличии средств, утвержденных на соответствующий финансовый год на фонд оплаты труда, после осуществления всех, предусмотренных настоящим Положением выплат, руководителям и специалистам Учреждений могут устанавливаться дополнительные надбавки, не указанные в Положении, утверждаемые локальным нормативным актом Учреждения.
	2. Работникам Учреждений, имеющим одновременно право на несколько надбавок, указанных в данном разделе Положения, размер выплаты определяется суммированием соответствующих надбавок.
	3. Премиальные выплаты по итогам работы.
		1. Премиальные выплаты работникам Учреждения осуществляются по решению руководителя Учреждения с целью поощрения работников за высокие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, год).

При премировании учитываются:

* 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 отчетности.

Премирование по результатам работы производится в соответствии с положением о премировании, утверждаемым руководителем Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа).

Премия по итогам работы за установленный период за счет бюджетных средств выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения при наличии экономии. Конкретные показатели и размеры премирования за периоды работы и размеры разовых премий определяются локальными нормативными актами Учреждений и устанавливаются приказом руководителя.

* + 1. Размер премии руководителям Учреждений определяется приказом Учредителя.
	1. Учреждения, осуществляющие предпринимательскую или иную приносящую доход деятельность, могут производить выплаты стимулирующего характера за счет средств, поступающих от этих видов деятельности, в соответствии с локальным нормативным актом, утвержденным руководителем Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа).

Выплаты премий, других стимулирующих надбавок осуществляются в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда Учреждения.

# Выплаты компенсационного характера

* 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, работе 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.

* 1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации 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, местом работы которых в соответствии с заключенным трудовым договором является населенный пункт, относящийся к территориям сельской местности городского округа город Переславль-Залесский, 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 (при наличии такого органа) 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.

* 1. Перечень и размеры надбавок за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах, предусмотренных на фонд оплаты труда на соответствующий финансовый год бюджетных ассигнований и устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа) или коллективным договором (соглашением).
	2. 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 (при наличии такого органа). Размеры выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в пределах, предусмотренных на фонд оплаты труда на соответствующий финансовый год бюджетных ассигнований.
	3. 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.

# Заключительные положения

* 1. Руководители Учреждений руководствуются Положением в целях обеспечения единого подхода при установлении системы оплаты труда работников Учреждений.
	2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимита бюджетных обязательств местного бюджета, субсидий из областного бюджета и 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 и 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 почетное звание, ученую степень;

размер выплаты молодым специалистам;

размер повышенной оплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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 расчетов планируемых расходов;

* стимулирующего фонда в размере до 25 процентов 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 Учреждений 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 местном бюджете средства в установленном порядке доводятся до соответствующих Учреждений.

Годовой фонд оплаты труда утверждается Учредителем, в его пределах руководитель Учреждения по согласованию с Учредителем утверждает штатное расписание.

Изменение утвержденного годового фонда оплаты труда производится Учредителем в случаях перехода на новый штат, повлекшего уменьшение (увеличение) штатной численности работников, введения новых условий оплаты труда и индексации заработной платы.

Согласование 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 очередной год.

Изменение штатной численности Учреждения производится после внесения изменений в муниципальное задание Учреждения на оказание 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 Учредителю.

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 средств, предусмотренных Учреждению на фонд оплаты труда на соответствующий финансовый год.

# Приложение 1

# к Положению

# СХЕМЫ

# должностных окладов руководителей и специалистов муниципальных учреждений сферы молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский Ярославской области

## Таблица 1

## Должностные оклады руководящего состава муниципальных учреждений сферы молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский 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 | 11813 - 15144 | 10968 - 11812 | 10218 - 10967 | 9467 - 10217 |
| Управляющие финансово-экономической и административной деятельностью |
| Заместитель директора учреждения | 10739 - 13770 | 9972 - 10738 | 9289 - 9971 | 8606 - 9288 |
| Главный бухгалтер учреждения | 10728 - 11515 | 9940 - 10727 | 9250 - 9939 | 8563 - 9249 |
| Руководители служб и подразделений |
| Директор филиала учреждения социального обслуживания подростков и молодежи | 10728 - 11515 | 9940 - 10727 | 9250 - 9939 | 8563 - 9249 |
| Руководитель (заведующий) структурного(ым) подразделения(ем), начальник отдела, заведующий отделом учреждения | 9940 - 10935 | 9250 - 9939 | 8563 - 9249 | 7923 - 8562 |
| Директор подростково-молодежного учреждения (клуба, объединения, центра) по месту жительства граждан | 9940 - 11800 | 8563 - 9939 | 7233 - 8562 | - |

## Таблица 2

## Должностные оклады специалистов муниципальных учреждений сферы молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский 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) | 4864 - 5059 |
| - среднее (полное) общее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | 5060 - 5303 |
| - среднее профессиональное образование (без предъявления требований к стажу работы) | 5304 - 5556 |
| - среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет или высшее образование (без предъявления требований к стажу работы) | 5557 - 6168 |
| - высшее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 6169 - 6844 |
| 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 образование по специальности "Социальная работа", "Организация работы с молодежью" или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки (без предъявления требований к стажу работы) | 6277 - 6892 |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 5 до 10 лет либо высшее образование по специальности "Социальная работа", "Организация работы с молодежью" или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет | 6893 - 7564 |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 10 лет либо высшее образование по специальности "Социальная работа", "Организация работы с молодежью" или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет | 7565 - 8284 |
| - высшее 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 | 8285 - 8953 |
| - высшее 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 | 8954 - 9673 |
| - I квалификационную категорию | 9674 - 10393 |
| - высшую квалификационную категорию | 10394 - 11220 |
| 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 образование (бакалавриат) в рамках групп направлений подготовки, входящих в список Общероссийского классификатора специальностей по образованию дополнительных характеристик профессионального стандарта "Специалист по работе с молодежью", или высшее образование (бакалавриат) при наличии профессиональной переподготовки (без предъявления требований к стажу работы) | 6277 - 6892 |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 5 до 10 лет либо высшее образование (бакалавриат) в рамках групп направлений подготовки, входящих в список Общероссийского классификатора специальностей по образованию дополнительных характеристик профессионального стандарта "Специалист по работе с молодежью", или высшее образование (бакалавриат) при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет | 6893 - 7564 |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 10 лет либо высшее образование (бакалавриат) в рамках групп направлений подготовки, входящих в список Общероссийского классификатора специальностей по образованию дополнительных характеристик профессионального стандарта "Специалист по работе с молодежью", или высшее образование (бакалавриат) при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет | 7565 - 8284 |
| - высшее образование (бакалавриат) в рамках групп направлений подготовки, входящих в список Общероссийского классификатора специальностей по образованию дополнительных характеристик профессионального стандарта "Специалист по работе с молодежью", или высшее образование (бакалавриат) при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 10 до 20 лет | 8285 - 8953 |
| - высшее образование (бакалавриат) в рамках групп направлений подготовки, входящих в список Общероссийского классификатора специальностей по образованию дополнительных характеристик профессионального стандарта "Специалист по работе с молодежью", или высшее образование (бакалавриат) при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 20 лет либо II квалификационную категорию | 8954 - 9673 |
| - I квалификационную категорию | 9674 - 10393 |
| - высшую квалификационную категорию | 10394 - 11220 |
| Специалист по методике обучения, методист (включая старшего), имеющий: |
| - высшее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 2 до 5 лет | 6277 - 6892 |
| - высшее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 5 до 8 лет | 6893 - 7564 |
| - высшее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 8 до 12 лет | 7565 - 8284 |
| - высшее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 12 лет | 8285 - 8953 |
| - II квалификационную категорию | 8954 - 9673 |
| - I квалификационную категорию | 9674 - 10393 |
| - высшую квалификационную категорию | 10394 - 11220 |
| Педагог-психолог, имеющий: |
| - среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология", "Психология" (без предъявления требований к стажу работы) | 5715 - 6276 |
| - среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология", "Психология" и стаж работы по профилю от 2 до 4 лет или высшее образование по направлению подготовки "Педагогика и психология", "Психология" (без предъявления требований к стажу работы) | 6277 - 6892 |
| - среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология", "Психология" и стаж работы по профилю от 4 до 6 лет или высшее образование по направлению подготовки "Педагогика и психология", "Психология" и стаж работы по профилю от 2 до 4 лет | 6893 - 7564 |
| - среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология", "Психология" и стаж работы по профилю свыше 6 лет или высшее образование по направлению подготовки "Педагогика и психология", "Психология" и стаж работы по профилю от 4 до 6 лет | 7565 - 8284 |
| - высшее образование по направлению подготовки "Педагогика и психология", "Психология" и стаж работы по профилю от 6 до 10 лет | 8285 - 8953 |
| - высшее образование по направлению подготовки "Педагогика и психология", "Психология" и стаж работы по профилю свыше 10 лет или II квалификационную категорию | 8954 - 9673 |
| - I квалификационную категорию | 9674 - 10393 |
| - высшую квалификационную категорию | 10394 - 11220 |
| Педагог-организатор, имеющий: |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы (без предъявления требований к стажу работы) | 5715 - 6276 |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 2 до 5 лет или высшее образование (без предъявления требований к стажу работы) | 6277 - 6892 |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 5 до 10 лет или высшее образование и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет | 6893 - 7564 |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 10 лет или высшее образование и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет | 7565 - 8284 |
| - высшее образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет | 8285 - 8953 |
| - II квалификационную категорию | 8954 - 9673 |
| - I квалификационную категорию | 9674 - 10393 |
| - высшую квалификационную категорию | 10394 - 11220 |
| Педагог дополнительного образования, имеющий: |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения (без предъявления требований к стажу работы) | 5715 - 6276 |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 2 до 5 лет или высшее образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения (без предъявления требований к стажу работы) | 6277 - 6892 |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет или высшее образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет | 6893 - 7564 |
| - среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, и стаж работы по профилю свыше 10 лет или высшее образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет | 7565 - 8284 |
| - высшее образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, и стаж работы по профилю свыше 10 лет | 8285 - 8953 |
| - II квалификационную категорию | 8954 - 9673 |
| - I квалификационную категорию | 9674 - 10393 |
| - высшую квалификационную категорию | 10394 - 11220 |
| Социальный педагог, имеющий: |
| - среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика", "Социальная педагогика" (без предъявления требований к стажу работы) | 5715 - 6276 |
| - среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 2 до 5 лет или высшее образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика", "Социальная педагогика" (без предъявления требований к стажу работы) | 6277 - 6892 |
| - среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет или высшее образование и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет | 6893 - 7564 |
| - среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет или высшее образование и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет | 7565 - 8284 |
| - высшее образование и стаж работы от 10 до 20 лет | 8285 - 8953 |
| - высшее образование и стаж работы свыше 20 лет или II квалификационную категорию | 8954 - 9673 |
| - I квалификационную категорию | 9674 - 10393 |
| - высшую квалификационную категорию | 10394 - 11220 |

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 РФ от 21 августа 1998 г. №37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих".

Таблица 3

**Должностные оклады общеотраслевых должностей работников государственных учреждений сферы молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский Ярославской области**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Месячные должностные оклады (рублей) |
| 1 | 2 |
| Специалисты в области гуманитарных отраслей, искусства и культуры |
| Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) I категории, имеющий высшее образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования II категории не менее 3 лет | 7565 - 9114 |
| Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) II категории, имеющий высшее образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования не менее 2 лет | 6277 - 7564 |
| Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам), имеющий среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) (без предъявления требований к стажу работы) | 5715 - 6276 |
| Руководитель кружка I категории, имеющий высшее образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка II категории не менее 3 лет | 6277 - 7564 |
| Руководитель кружка II категории, имеющий высшее образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка не менее 2 лет | 5715 - 6276 |
| Руководитель кружка, имеющий среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) (без предъявления требований к стажу работы) | 5199 - 5714 |
| Оператор видеозаписи, имеющий среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена в области кинематографии и телевидения или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки в области кинематографии и телевидения; высшее образование | 7437 - 8264 |
| Звукорежиссер I категории, имеющий высшее образование (культуры и искусства, техническое) (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 3 лет в должности звукорежиссера II категории | 8531 - 10236 |
| Звукорежиссер II категории, имеющий среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) (без предъявления требований к стажу работы) | 7676 - 8528 |
| Звукооператор I категории, имеющий высшее образование (культуры и искусства, техническое) (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 3 лет в должности звукооператора II категории | 7777 - 9372 |
| Звукооператор II категории, имеющий среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) (без предъявления требований к стажу работы) | 6996 - 7776 |
| Ведущий художник-оформитель, имеющий высшее образование (театрально-декорационное, художественное) и стаж работы не менее 5 лет в должности художника-оформителя I категории | 7565 - 9114 |
| Художник-оформитель I категории, имеющий высшее образование (театрально-декорационное, художественное) (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) и стаж работы не менее 3 лет в должности художника-оформителя II категории | 6277 - 7564 |
| Художник-оформитель II категории, имеющий среднее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) (без предъявления требований к стажу работы) | 5715 - 6276 |
| Культорганизатор I категории, имеющий высшее образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культорганизатора II категории не менее 3 лет | 5715 - 6276 |
| Культорганизатор II категории, имеющий высшее образование (культуры и искусства, педагогическое) (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культорганизатора не менее 2 лет | 5199 - 5714 |
| Культорганизатор, имеющий среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) (без предъявления требований к стажу работы) | 4686 - 5198 |
| Музыкальный руководитель, имеющий: |
| - высшую квалификационную категорию | 9674 - 10641 |
| - I квалификационную категорию | 8954 - 9673 |
| - высшее образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационную категорию | 8284 - 8953 |
| - высшее образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 7565 - 8282 |
| - высшее образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 6893 - 7564 |
| - высшее образование (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 6277 - 6892 |
| - среднее профессиональное образование (без предъявления требований к стажу работы) | 5715 - 6276 |
| Концертмейстер, имеющий: |
| - высшую квалификационную категорию | 10395 - 11435 |
| - I квалификационную категорию | 10359 - 10641 |
| - высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационную категорию | 8954 - 9673 |
| - высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 8284 - 8953 |
| - высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 7565 - 8282 |
| - высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 6893 - 7564 |
| - высшее музыкальное образование (без предъявления требований к стажу работы) или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет либо среднее музыкальное образование (без предъявления требований к стажу работы) | 5715 - 6892 |
| Специалисты в области информационно-коммуникационных технологий |
| Инженер-программист (программист) I категории, имеющий высшее образование (техническое или инженерно-экономическое) и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет | 8954 - 10641 |
| Инженер-программист (программист) II категории, имеющий высшее образование (техническое или инженерно-экономическое) и стаж работы в должности инженера-программиста III категории или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет | 7565 - 8953 |
| Инженер-программист (программист) III категории, имеющий высшее образование (техническое или инженерно-экономическое) и опыт работы по специальности, приобретенный в период обучения, или стаж работы на инженерно-технических должностях без квалификационной категории | 6277 - 7564 |
| Инженер-программист (программист), имеющий высшее образование (техническое или инженерно-экономическое) (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет | 5199 - 6276 |
| Техник-программист I категории, имеющий среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника-программиста II категории не менее 2 лет | 5715 - 6907 |
| Техник-программист II категории, имеющий среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника-программиста не менее 2 лет | 5199 - 5714 |
| Техник-программист, имеющий среднее профессиональное образование (без предъявления требований к стажу работы) | 4686 - 5198 |
| Специалисты в области финансовой деятельности |
| Ведущий бухгалтер, имеющий высшее (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет | 8954 - 10641 |
| Бухгалтер I категории, имеющий высшее (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет | 7565 - 8953 |
| Бухгалтер II категории, имеющий высшее (экономическое) образование (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет | 6277 - 7564 |
| Бухгалтер, имеющий среднее профессиональное (экономическое) образование (без предъявления требований к стажу работы) или специальную подготовку по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет | 5199 - 6276 |
| Кассир, имеющий начальное профессиональное образование (без предъявления требований к стажу работы) или среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе (без предъявления требований к стажу работы) | 4028 - 4642 |
| Экономист I категории, имеющий высшее образование (экономическое) и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет | 9299 - 9511 |
| Экономист II категории, имеющий высшее образование (экономическое) и стаж работы в должности экономиста либо других должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет | 8532 - 9298 |
| Экономист, имеющий высшее образование (экономическое) образование (без предъявления требований к стажу работы) либо среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы по учету и контролю в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет | 7764 - 8531 |
| Специалисты в области охраны труда |
| Специалист по охране труда I категории, имеющий высшее образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет | 7565 - 9114 |
| Специалист по охране труда II категории, имеющий высшее образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года | 6277 - 7564 |
| Специалист по охране труда, имеющий высшее образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку) в области охраны труда (без предъявления требований к стажу работы), либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет | 5715 - 6907 |
| Специалисты в области права |
| Ведущий юрисконсульт, имеющий высшее образование (юридическое) и стаж работы в должности юрисконсульта I категории не менее 3 лет | 7565 - 9114 |
| Юрисконсульт I категории, имеющий высшее образование (юридическое) и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет | 6277 - 7564 |
| Юрисконсульт II категории, имеющий высшее образование (юридическое) и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет | 5715 - 6907 |
| Юрисконсульт, имеющий высшее образование (юридическое) (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет | 5199 - 5714 |
| Специалисты в области подбора и учета персонала |
| Старший инспектор по кадрам, имеющий высшее образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет | 7565 - 9114 |
| Специалист по кадрам, имеющий: |
| - высшее образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет | 5715 - 6907 |
| - высшее образование (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности инспектора по кадрам не менее 3 лет | 5199 - 6283 |
| Инспектор по кадрам, имеющий среднее профессиональное образование (без предъявления требований к стажу работы) или среднее (полное) образование, специальную подготовку по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет | 4686 - 5722 |
| Специалисты административно-управленческой деятельности |
| Заведующий хозяйством, имеющий среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет | 5715 - 6907 |
| Ведущий документовед, имеющий высшее образование и стаж работы в должности документоведа I категории не менее 3 лет | 7565 - 9114 |
| Документовед I категории, имеющий высшее образование и стаж работы в должности документоведа II категории не менее 3 лет | 6277 - 7564 |
| Документовед II категории, имеющий высшее образование и стаж работы в должности документоведа не менее 3 лет | 5715 - 6907 |
| Документовед, имеющий высшее образование (без предъявления требований к стажу работы) | 5199 - 5714 |
| Старший администратор, имеющий высшее образование (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет | 5715 - 6907 |
| Администратор, имеющий среднее профессиональное образование (без предъявления требований к стажу работы) или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет | 4223 - 5155 |
| Делопроизводитель, имеющий начальное профессиональное образование (без предъявления требований к стажу работы) или среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе (без предъявления требований к стажу работы) | 4028 - 4642 |
| Секретарь руководителя, имеющий высшее образование (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет | 5199 - 5714 |
| Специалист по связям с общественностью, имеющий высшее образование по специальности "Связи с общественностью" (без предъявления требований к стажу работы) или высшее образование и дополнительную подготовку по специальности "Связи с общественностью" (без предъявления требований к стажу работы) | 6277 - 6892 |
| Механик, имеющий высшее (техническое) образование (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 3 лет | 5715 - 6907 |

# Приложение 2

# к Положению

**ТАРИФНАЯ СИСТЕМА**

# оплаты труда рабочих муниципальных учреждений сферы молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский Ярославской области

# Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих муниципальных учреждений сферы молодежной политики городского округа г. Переславля-Залесского:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | Межразрядный тарифный коэффициент | Размер тарифной ставки, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 4864 |
| 2 | 1,040 | 5059 |
| 3 | 1,090 | 5302 |
| 4 | 1,142 | 5555 |
| 5 | 1,268 | 6168 |
| 6 | 1,407 | 6844 |
| 7 | 1,546 | 7520 |
| 8 | 1,699 | 8264 |

**Перечень профессий рабочих муниципальных учреждений сферы молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский Ярославской области:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Наименование профессии | Диапазон тарифных разрядов |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Водитель автомобиля | 4 - 8 |
| 2 | Гардеробщик | 1 |
| 3 | Дворник | 1 |
| 4 | Кассир билетный | 2 - 3 |
| 5 | Киномеханик | 2 - 6 |
| 6 | Кладовщик | 1 - 2 |
| 7 | Курьер | 1 |
| 8 | Подсобный рабочий | 1 - 2 |
| 9 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2 - 4 |
| 10 | Сторож (вахтер, охранник) | 1 - 2 |
| 11 | Слесарь различных наименований | 1 - 6 |
| 12 | Уборщик производственных и служебных помещений | 1 - 2 |
| 13 | Уборщик территорий | 1 |
| 14 | Костюмер | 2 - 6 |
| 15 | Столяр по изготовлению декораций | 1 - 6 |
| 16 | Контролер билетов | 2 |
| 17 | Осветитель | 3 - 8 |

В штаты учреждений могут вводиться должности по профессиям рабочих, относящимся к общеотраслевым или другим отраслям (далее - должности), по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих при наличии квалификации, отвечающей требованиям, установленным для этих профессий, и при условии выполнения соответствующих видов работ.

Тарификация в пределах разрядного диапазона, отведенного для должностей, должна осуществляться в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

# Приложение 3

# к Положению

**ПОРЯДОК**

# отнесения муниципальных учреждений сферы молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский Ярославской области к группам по оплате труда руководителей

* + - 1. Основным критерием для определения размеров окладов оплаты труда руководителей муниципальных учреждений сферы молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский Ярославской области (далее - учреждения) являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных 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 объемным 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 объем работы учреждения, в соответствии с порядком, устанавливаемым приказом Управления культуры, туризма, молодёжи и спорта Администрации города Переславля-Залесского (далее - Учредитель).

* + - 1. 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.
			2. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.
			3. Учредитель:
* устанавливает учреждениям объемные показатели 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 по сравнению с группой, определенной по объемным показателям;
* может устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителя, определяемой по объемным 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.
	+ - 1. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.
			2. 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 объемным показателям.

**Приложение 4**

# к Положению

**ПОРЯДОК**

# исчисления стажа работы работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский 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 молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский Ярославской области засчитывается:
* время как основной работы, так и работы по совместительству на любых должностях в государственных (муниципальных) учреждениях сферы молодежной 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. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
* время работы на государственной и муниципальной службе;
* время работы в других организациях независимо от форм собственности, опыт и знание работы в которых необходимы работнику муниципального учреждения сферы молодежной политики городского округа город Переславль-Залесский Ярославской области для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности;
* 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 по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
* 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).
	+ - * 1. Размер надбавки за выслугу лет исчисляется из оклада (ставки) конкретного работника с учетом случаев увеличения должностного оклада, предусмотренных пунктами 4.1., 4.2. раздела 4 Положения.
				2. Стаж работы сохраняется в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста".