



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МЕГИОНА
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«23» 11 2017 г.

№ 2349

Об утверждении типового
Положения об оплате труда
работников муниципальных
учреждений в сфере
молодёжной политике

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации:

1. Утвердить Типовое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере молодёжной политики, согласно приложению.

2. Руководителям учреждений в сфере молодёжной политики утвердить положение об оплате труда работников, в соответствии с настоящим постановлением в течение двух месяцев после издания настоящего постановления.

3. Перечень учреждений в сфере молодёжной политики устанавливается постановлением администрации города Мегиона.

4. Управлению информационной политики администрации города опубликовать постановление в газете «Мегионские новости» и разместить на официальном сайте администрации города в сети «Интернет».

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города по социальной политике.

Исполняющий обязанности
главы города



Д.М.Мамонтов

Приложение -
к постановлению администрации города
от «23.11. 2017 № 2349

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики
города Мегиона

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики (далее – Положение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ханты – Мансийского автономного округа - Югры, со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», решением Думы города Мегиона от 18.12.2013 №385 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в учреждениях, финансируемых из средств местного бюджета» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Типовое Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики (далее - Учреждение).

1.3. Размер заработной платы работников Учреждений при условии полного выполнения ими нормы труда и отработке месячной нормы рабочего времени не может быть ниже величины минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, в соответствии с трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» от 31.03.2016. с изменениями.

В случае если устанавливаемый размер заработной платы не достигает указанной в настоящем пункте величины, работникам производится доплата в пределах доведенных бюджетных ассигнований на оплату труда Учреждения.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждений, осуществляется в пределах утвержденных расходов на оплату труда за счет бюджетных средств, средств внебюджетных источников и средств от иной приносящей доход деятельности.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений состоит из следующих фондов:

фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;

фонд тарифных ставок (окладов) рабочих;

фонд надбавок и доплат (выплат стимулирующего и компенсационного характера).

1.6. За счет средств бюджета в смете учреждений по основной деятельности ежегодно предусматриваются расходы на выплату материальной помощи на профилактику заболеваний до двух ФОТ от годового расчетного фонда оплаты труда и социальную выплату молодым специалистам - два должностных оклада по основной занимаемой должности.

1.7. Размер фонда надбавок и доплат составляет 15 процентов от общего размера фондов должностных окладов и тарифных ставок (окладов) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

1.8. Размер базовой единицы руководителя, специалиста, служащего учреждения устанавливается в размере 5 230,00 рублей, рабочим в размере 4 070,00 рублей.



II. Основные термины и понятия

Для целей настоящего Положения используются следующие основные термины и понятия:

система оплаты труда работников учреждений сферы молодежной политики – совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

базовый оклад (базовый должностной оклад) (базовая ставка) заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад) (ставка) заработной платы работника учреждения сферы молодежной политики, осуществляющего профессиональную деятельность по должности специалиста или профессии рабочего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования работника учреждения сферы молодежной политики, определяющая размер повышения базового оклада;

повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника учреждения сферы молодежной политики за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка работника – фиксированный размер заработной платы работника учреждения сферы молодежной политики за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени, без учета стимулирующих и компенсационных выплат;

фонд оплаты труда – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

фонд должностных окладов – сумма денежных средств, направляемых на выплату должностных окладов работников учреждения сферы молодежной политики, замещающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «руководители», «специалисты», включающая систему базовых окладов с учетом базовых и повышающих коэффициентов;

фонд ставок рабочих – сумма денежных средств, направляемых на выплату ставок работников учреждения сферы молодежной политики, замещающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «рабочие», с учетом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника учреждения сферы молодежной политики, включающих стимулирующие надбавки и доплаты компенсирующего характера, носящих как регулярный, так и разовый характер;

выплаты компенсационного характера – 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 стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения сферы молодежной политики к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.



III. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждений сферы молодежной политики состоит из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих, фонда надбавок и доплат и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФС} + \text{ФНД},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда;

ФДО – фонд должностных окладов;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФНД – фонд надбавок и доплат.

3.2. Фонд надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{К},$$

где:

ФНД – фонд надбавок и доплат;

ФДО – фонд должностных окладов;

ФС – фонд ставок рабочих;

К – процент фонда надбавок и доплат.

3.3. Процент фонда надбавок и доплат (К) учреждений сферы молодежной политики устанавливается в размере 15 % от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих.

Доля компенсационных выплат устанавливается в размере не более 6 % от фонда надбавок и доплат.

3.4. Фонд оплаты труда работников учреждения сферы молодежной политики формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

IV. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих.

4.1. Размер базовой единицы руководителя, специалиста, служащего Учреждения устанавливается в размере 5 230,00 рублей, рабочим в размере 4 070,00 рублей.

4.2. Размер должностного оклада работника зависит от величины базового оклада, коэффициента уровня образования и повышающих коэффициентов. Должностной оклад работника учреждения сферы молодежной политики рассчитывается путем произведения базового оклада умноженного на коэффициент уровня образования и на сумму повышающих коэффициентов.

4.3. Для каждой категории работников учреждения сферы молодежной политики формируется набор повышающих коэффициентов для расчета должностного оклада.

4.4. Должностной оклад работника категории «руководители» исчисляется по формуле:

$$\text{ДО рук} = \text{БО} \times \text{K1} \times (\text{K2} + \text{K3} + \text{K4} + \text{K5} + \text{K6}),$$

где:

ДО рук - размер должностного оклада работника категории «руководители»;

БО - величина базового оклада;

K1 - коэффициент уровня образования;

K2 - коэффициент уровня управления;

K3 - коэффициент масштаба управления;

K4 - персональный коэффициент;

K5 - коэффициент стажа работы;

K6 - коэффициент квалификации.



4.5. Должностной оклад работника категории «специалисты», «служащие» исчисляется по формуле:

$$\text{ДО сп} = \text{БО} \times \text{К1} \times (\text{К4} + \text{К5} + \text{К6}),$$

где:

ДО сп - размер должностного оклада работника категории «специалисты», «служащие» группы «специалисты», «служащие»;

БО - величина базового оклада;

К1 - коэффициент уровня образования;

К4 - персональный коэффициент;

К5 - коэффициент стажа работы;

К6 - коэффициент квалификации.

V. Формирование фонда ставок рабочих

5.1. Ставки работников учреждений сферы молодежной политики, профессии «рабочие» определяются на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих в соответствии с разделом VII. «Тарифные ставки (оклады) рабочих».

5.2. Размеры ставок работников, профессии «рабочие», определяются путем применения следующих повышающих коэффициентов: персонального коэффициента, коэффициента стажа работы.

5.3. Расчет ставок работников, профессии «рабочие», производится по формуле:

$$\text{Ср} = \text{БО} \times \text{ТК} \times (\text{К4} + \text{К5}),$$

где:

Ср - размер ставки рабочего;

БО - величина базового оклада;

ТК - тарифный коэффициент;

К4 - персональный коэффициент;

К5 - коэффициент стажа работы.

VI. Повышающие коэффициенты

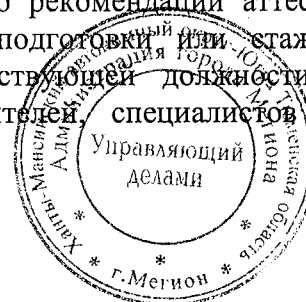
6.1. Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются коэффициент уровня образования (базовый коэффициент) и повышающие коэффициенты.

6.2. Базовый коэффициент – коэффициент уровня образования (К1) – относительная величина, зависящая от уровня образования работника учреждения сферы молодежной политики, определяющая размер повышения базового оклада.

Размеры коэффициента уровня образования для расчета должностных окладов работников, замещающих должности категории «руководители» и «специалисты», служащие учреждений сферы молодежной политики устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

Для определения базового коэффициента применяется уровень профессионального образования работника с учетом квалификации, установленной (при условии ее установления) в разделе «Требования к квалификации» соответствующей должности Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

В случае если на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии назначено лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации соответствующей должности согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других



служащих, но обладающее достаточным практическим опытом и выполняющее качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, размер базового коэффициента такому лицу устанавливается в соответствии с имеющимся у такого лица уровнем образования вне зависимости от квалификации, но не выше, чем установлено требованиями к квалификации соответствующей должности согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих.

6.3. Размеры повышающих коэффициентов для расчета должностных окладов работников учреждений сферы молодежной политики устанавливаются в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

6.4. Для определения категорий работников применяется классификатор должностей работников учреждений сферы молодежной политики в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

6.5. Коэффициент уровня управления (К2).

Коэффициент уровня управления применяется для исчисления должностного оклада работников категории «руководители». В зависимости от должности, занимаемой в системе управления учреждений сферы молодежной политики, работнику устанавливается повышающий коэффициент уровня управления.

6.6. Коэффициент масштаба управления (К3).

Коэффициент масштаба управления применяется для исчисления должностного оклада работников, замещающих должности, отнесенные к категории «руководители» учреждений сферы молодежной политики, и устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение сферы молодежной политики.

Группы по оплате труда руководителей определяются на основе объемных показателей, характеризующих масштаб и сложность руководства учреждением сферы молодежной политики. Группа оплаты труда по объемным показателям, учреждению устанавливается приказом Департамента социальной политики администрации города.

Перечень объемных показателей и порядок отнесения учреждений сферы молодежной политики к группам по оплате труда работников категории «руководители» устанавливаются в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению

6.7. Персональный коэффициент (К4).

Персональный коэффициент к должностному окладу устанавливается работникам учреждений сферы молодежной политики, замещающим должности, относящиеся к категории «руководители», «специалисты», служащие, рабочие с учетом сложности, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального коэффициента устанавливается:

руководителю 1 уровня – 1,7,

руководителям 2 уровня – 1,3;

руководителям 3,4 уровня – 1,2;

специалистам, служащим, рабочим – 1,2.

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

Установление персонального коэффициента руководителю учреждения сферы молодежной политики осуществляется в соответствии с трудовым договором.

Порядок установления и размер персонального коэффициента работникам Учреждения (за исключением руководителя) устанавливается учреждением сферы молодежной политики самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.8. Коэффициент стажа работы (К5).

В стаж работы, дающий право на применение коэффициента стажа работы работникам учреждений сферы молодежной политики (далее – стаж работы), засчитывается



время работы в образовательных, спортивных организациях, учреждений культуры, организаций в сфере молодежной политики независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Для специалистов бухгалтерии, отдела кадров, отдела организационно – правовой работы стаж работы исчисляется по направлению деятельности.

Для категории «Рабочие» при исчислении стажа для установления коэффициента стажа работы принимается общий трудовой стаж на основании трудовой книжки.

Руководители учреждений сферы молодежной политики вправе на основании решений соответствующих комиссий по установлению стажа работы, дающего право на применение коэффициента стажа работы, включить периоды работы на отдельных должностях, относящихся к категории «руководители», «специалисты» и «рабочие» на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений сферы молодежной политики для исполнения обязанностей по занимаемой должности в соответствии с должностной инструкцией работника учреждения. Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать пяти лет.

Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка. В случае неправильной или неточной записи в трудовой книжке представляется справка с предыдущего места работы, заверенная кадровой службой органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающая наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы.

6.9. Коэффициент квалификации (Кб).

6.9.1. Коэффициент квалификации для работников учреждений устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за ученую степень, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

6.9.2. Коэффициент квалификации для работников учреждений устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию по научной деятельности или по преподавательской деятельности или коэффициента за квалификационную категорию прочих специалистов, коэффициента за ученую степень, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

6.9.3. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.9.4. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

VII. Тарифные ставки (оклады) рабочих

7.1. Оплата труда рабочих производится на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений.



Тарифная сетка по оплате труда рабочих муниципальных учреждений молодежной политики

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

7.2.Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

7.3.Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем суммирования к произведению базовой единицы и тарифного коэффициента произведений базовой единицы, тарифного коэффициента и коэффициента специфики работы.

7.4.Размер коэффициента специфики работы для рабочих устанавливается в размерах, соответствующих размерам коэффициента специфики работы, определенным приложением 1 к настоящему Положению для руководителей, специалистов и служащих учреждений, с учетом Классификатора типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы.

7.5.На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

VIII. Надбавки и доплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников

8.1.Виды надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждений, их размеры, порядок и условия применения устанавливаются учреждением с учетом Положения о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных учреждений молодежной политики города Мегиона, по согласованию с профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах по выплатам из средств фонда надбавок и доплат.

8.2.Молодым специалистом считается выпускник учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), 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.

8.2.1.Размер социальной выплаты молодым специалистам составляет два должностных оклада по основной занимаемой должности с учётом районного коэффициента и процентом за стаж работы в районах крайнего севера и в местностях приравненных к районам Крайнего Севера.

8.2.2.Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

8.2.3.Социальная выплата молодым специалистам осуществляется за счет средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год.

8.2.4.При оплате труда молодым специалистам в течение двух лет с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу (коэффициент стажа) в размере 0,1.

8.3.В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с департаментом социальной политики, может производиться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам, а также по результатам работы за год за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от



приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников, а также за счет экономии средств директорского фонда.

IX.Порядок оплаты труда руководителей

9.Оплата труда руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается распоряжением администрации города Мегион.

Оплата труда руководителей (директора, заместителя директора, главного бухгалтера) производится в установленном постановлением администрации предельном уровне соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников муниципальных учреждений молодежной политики городского округа город Мегион.

X.Материальная помощь

10.1.Работникам учреждений один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом.

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 осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается в размере двух расчетных (штатное расписание) фондов оплаты труда работника. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, установленного штатным расписанием муниципального учреждения по основной занимаемой должности.

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

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется за счет средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год.

10.2.Работники учреждения имеют право на материальную помощь:

10.2.1.поощрение за безупречный труд в учреждении при стаже работы в учреждении не менее трёх лет в связи с юбилейными датами 50 (55, 60, 65, 70)- летием в размере 10 000 (десять тысяч) рублей при наличии обоснованной экономии.

10.2.2.выплату за счёт средств учреждения при наличии обоснованной экономии материальной помощи, в случае длительной болезни (более 3 месяцев) работника в размере 10 000 (десять тысяч) рублей.



10.2.3.выплату за счёт средств учреждения при наличии обоснованной экономии материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети), а также на погребение самого работника выплачивается его близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 (десять тысяч) рублей.

10.2.4.работодатель выплачивает работникам единовременное пособие при увольнении в связи с уходом на пенсию по возрасту впервые при стаже работы в учреждении не менее трёх лет - в размере 10 000 (десять тысяч) рублей, за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда.



Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений в сфере
молодежной политики

Размеры
коэффициента уровня образования для расчета должностных окладов руководителей и
специалистов учреждений сферы молодежной политики

№ п/п	Основание для повышения величины базового оклада	Величина коэффициента уровня образования для категории работников		
		руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5
1.	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «специалист», «магистр»	1,50	1,50	1,50
2.	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,40	1,40	1,40
3.	Среднее профессиональное образование	1,30	1,30	1,30
4.	Начальное профессиональное образование	-	1,20	1,20
5.	Среднее (полное) общее образование	-	1,10	1,10



Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений сферы
молодежной политики

Размеры
повышающих коэффициентов для расчета должностных окладов работников
учреждений сферы молодежной политики

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников			
			руководители	специалисты	служащие	рабочие
1	2	3	4	5	6	7
1.	К2 - коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1	-	-	-
		уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,8	-	-	-
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,4	-	-	-
		Уровень 4 - заместители руководителей структурных подразделений	0,3	-	-	-
2.	К3 - коэффициент масштаба управления	группа 1	0,2	-	-	-
		группа 2	0,1	-	-	-
3.	К4 - персональный коэффициент	в зависимости от сложности, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и ответственности	1 уровень – 1,7, 2 уровень – 1,3; 3,4 уровень – 1,2.	1,2	1,2	1,2



№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников				
			руководители	специалисты	служащие	рабочие	
1	2	3	4	5	6	7	
		при выполнении поставленных задач и других факторов					
4.	К5 - коэффициент стажа работы	стаж работы более 20 лет	0,25	0,25	0,25	0,25	
		стаж работы от 10 до 20 лет	0,20	0,20	0,20	0,20	
		стаж работы от 5 до 10 лет	0,15	0,15	0,15	0,15	
		стаж работы от 2 года до 5 лет	0,1	0,1	0,1	0,1	
		стаж работы от 0 до 2	0	0	0	0	
5.	К6 - коэффициент квалификации	квалификационная категория: высшая категория	0,35	0,35	0,35	-	
		первая категория	0,20	0,20	0,20	-	
		вторая категория	0,10	0,10	0,10	-	
		ученая степень: доктор наук	0,40	0,40	0,40	-	
		кандидат наук	0,20	0,20	0,20	-	
		государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в					-



№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников			
			руководители	специалисты	служащие	рабочие
1	2	3	4	5	6	7
		том числе: ордена, медали, знаки почетные, спортивные звания: «Народный...» «Заслуженный...» «Мастер спорта...» «Мастер спорта международного класса...» «Гроссмейстер...» » «Лауреат премий президента РФ» почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования и молодежной политики в сфере культуры почетные звания «Лауреат международных конкурсов, выставок» «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры РФ»	0,40	0,40	0,40	
		награды и				-



№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников			
			руководители	специалисты	служащие	рабочие
1	2	3	4	5	6	7
		почетные звания Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:				
		медали, знаки	0,40	0,40	0,40	
		почетные звания	0,25	0,25	0,25	
		почетные грамоты	0,05	0,05	0,05	
		Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры				
		почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05	
		благодарственные письма				
		Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05	
		ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:				
		медаль	0,20	0,20	0,20	
		К.Д.Ушинского				
		нагрудные знаки	0,05	0,05	0,05	
		благодарность	0,05	0,05	0,05	
		органа				
		исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР,				
		осуществляющего				



№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников			
			руководители	специалисты	служащие	рабочие
1	2	3	4	5	6	7
		управление в сфере образования и молодежной политики				
		квалификационная категория:				
		высшая категория	0,35	0,35	0,35	-
		первая категория	0,20	0,20	0,20	
		вторая категория	0,10	0,10	0,10	
		ученая степень:				
		доктор наук	0,40	0,40	0,40	-
		кандидат наук	0,20	0,20	0,20	



Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений сферы
молодежной политики

Классификатор
должностей работников учреждений сферы молодежной политики

№ п/п	Наименование групп и подгрупп по категориям работников	Наименование должности по категориям работников
1	2	3
1.	РУКОВОДИТЕЛИ Категории руководителей и специалистов, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, осуществляющих управление учреждениями сферы молодежной политики по функциям: общее руководство, руководство структурными подразделениями и службами (бухгалтерского и кадрового учета)	
1.1.	Руководитель первого уровня	руководитель (директор) учреждения сферы молодежной политики - расчет по норме «1 учреждение - 1 руководитель первого уровня»
1.2.	Руководитель второго уровня	заместитель руководителя (директора) учреждения сферы молодежной политики, главный бухгалтер
1.3.	Руководитель третьего уровня	руководитель структурного подразделения или службы)
1.4.	Руководитель четвертого уровня	заместитель руководителя структурного подразделения или службы
2.	СПЕЦИАЛИСТЫ Группа «Специалисты» Категории работников, имеющих высшее, среднее профессиональное, начальное профессиональное, среднее (полное) общее образование и занимающихся непосредственно основной деятельностью учреждений сферы молодежной политики	
2.1.	Специалисты	специалист по работе с молодежью, методист, инструктор-методист, инструктор общей физической подготовки, старший инструктор парашютной службы инструктор парашютной службы, инструктор специальной подготовки, педагог-организатор
3.	СПЕЦИАЛИСТЫ Группа «Прочие специалисты» Категории работников, имеющих высшее, среднее профессиональное, начальное профессиональное образование, относящихся по тарифно-квалификационным характеристикам к категории «специалисты», осуществляющие функции по	



№ п/п	Наименование групп и подгрупп по категориям работников	Наименование должности по категориям работников
1	2	3
	сопровождению и обслуживанию деятельности учреждений сферы молодежной политики	
3.1.	Прочие специалисты	юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по персонифицированному учёту, специалист по закупкам, бухгалтер, экономист, специалист ОТ и ТБ
4.	СЛУЖАЩИЕ Группа «Служащие» Категории работников, имеющих высшее, среднее профессиональное, начальное профессиональное образование, относящихся по тарифно-квалификационным характеристикам к категории «служащие», осуществляющие функции по сопровождению и обслуживанию деятельности учреждений сферы молодежной политики	
4.1.	Служащие	Комендант посадочной площадки, делопроизводитель
5	РАБОЧИЕ Категория работников, не принимающих непосредственное участие в выполнении основных функций учреждений сферы молодежной политики, но обслуживающих их	



Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений сферы
молодежной политики

Перечень
объемных показателей и порядок отнесения учреждений сферы молодежной политики к
группам по оплате труда работников категории «руководители»

1. Основным критерием для определения коэффициента масштаба управления (КЗ) для руководителей учреждений сферы молодежной политики являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей.

2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением сферы молодежной политики: численность работников учреждения, охват детей, подростков и молодежи всеми формами занятости в соответствии с уставной деятельностью, сменность работы, организационная структура учреждения, функциональность деятельности, выполнение работы по реализации долгосрочных целевых программ, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно влияющие на работу по руководству учреждением.

3. По объемным показателям установлено 3 группы по оплате труда для руководителей учреждений сферы молодежной политики:

Тип (вид) учреждения сферы молодежной политики	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей (от суммы баллов, начисленной по объемным показателям)		
	I группа	II группа	III группа
1	2	3	4
Все типы (виды) учреждений сферы молодежной политики	свыше 1500	до 1500	до 1000

4. Отнесение учреждений сферы молодежной политики к одной из трех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по основным и дополнительным объемным показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Основные объемные показатели			
1.	Количество работников в учреждении штатных работников; совместителей;	за каждого работника	1 0,5



№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
	дополнительно: имеющих высшую квалификационную категорию по занимаемой должности;		0,25
	имеющих ведомственный знак отличия в труде «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»		0,5
2.	Общее количество участников муниципальных, межмуниципальных, окружных, всероссийских и международных мероприятий	до 1000 человек; свыше 1000 человек	50 100
3.	Количество направлений работы с молодежью	за каждое направление	15
4.	Наличие помещения в оперативном управлении (безвозмездном пользовании) учреждения	за каждые 10 кв. м	5
5.	Наличие филиалов учреждения или обособленных подразделений, с количеством занимающихся	по каждому виду: до 100 человек до 200 человек	20 30
6.	Сменность работы: за наличие форм работы, осуществляемых в вечерние часы (с 18.00 до 22.00); за наличие форм работы, осуществляемых в воскресные и праздничные дни	постоянно, при наличии приказа по учреждению	15 30
7.	Наличие находящихся в эксплуатации и на балансе учреждения: автотранспортных средств; специализированных и учебных транспортных средств (лодки, катамараны и другие)	за каждую единицу	5 2
8.	Наличие загородных палаточных лагерей, лагерей дневного пребывания (трудовых, оздоровительных, инструктивных), организуемых учреждением	за каждый вид	до 30
Дополнительные объемные показатели			



№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
9.	Организация и проведение массовых мероприятий на базе учреждения:	за каждый вид по итогам прошедшего года	
	международных;		25
	всероссийских;		20
	окружных;		15
	межмуниципальных, муниципальных;		10
	с детьми-инвалидами;	15	
	с детьми «группы риска»	15	
10.	Организация оздоровления и отдыха детей, подростков и молодежи	за каждого ребёнка	0,1
11.	Организация рабочих мест для участия молодежи муниципального образования в общественных работах:	за каждого работника	
	для безработных граждан;		5
	для инвалидов	10	
12.	Обеспечение временной (на срок до двух месяцев) работой молодежи и других категорий граждан	за каждого работника	5
13.	Проведение семинаров, конференций, практикумов, тренингов на базе учреждения	за каждое мероприятие по итогам прошедшего года	20
14.	Организация деятельности по формированию молодежных трудовых отрядов, состоящих из молодежи, проживающей в муниципальном образовании город Мегион	за каждый молодежный трудовой отряд	
	на территории Автономного округа;		40
	на территории других субъектов Российской Федерации	70	
15.	Наличие социально значимых проектов (программ) победителей и призеров международных всероссийских конкурсов;	за каждую программу по итогам	20



№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
	победителей и призеров окружных, межрегиональных, межмуниципальных, муниципальных конкурсов; участников конкурсов	прошедшего года	10 1,5
16.	Осуществление текущего ремонта		до 30
17.	Наличие соглашений о совместной деятельности с другими учреждениями и организациями	за каждое соглашение	до 10
18.	Обеспечение повышения квалификации, профессиональной переподготовки специалистов сферы молодежной политики; содействие профессиональному росту специалистов	за каждого работника	0,5
19.	Разработка и издание информационно-методических сборников (пособий, памяток) по всем направлениям молодежной политики	за каждое издание	до 25
20	Количество освещения в СМИ (репортажи, статьи, и т.д.), ссылки в сети Интернет	за каждую публикацию	5
21.	Проведение анкетирования и социологических исследований по актуальным проблемам молодежи	за каждое исследование	до 30
22.	Использование инновационных методик, новых технологий, форм работы с детьми и родителями (оформленных приказом по учреждению)	за каждую форму	10

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

6.Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается учреждением самостоятельно с предоставлением аргументированного письменного пояснения.

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

8.Для определения суммы баллов за количество работников в учреждении принимается во внимание списочный состав сотрудников по состоянию на 01 января текущего года. При этом в списочном составе штатные сотрудники учреждения, имеющие и высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, и ведомственный знак отличия в труде «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» учитываются 1 раз.



Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений сферы
молодежной политики

Перечень
объемных показателей и порядок определения персонального коэффициента по оплате
труда работников учреждений молодежной политики

1. Основным критерием для определения персонального коэффициента (К4) для работников учреждений сферы молодежной политики являются объемные показатели.

2. Установление персонального коэффициента учреждений сферы молодежной политики производится по сумме баллов после оценки по основным и дополнительным объемным показателям:

Для руководителей первого и второго уровня

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Основные объемные показатели для подведомственного направления			
1.	Количество работников в подведомственном направлении:	за каждого работника	
	штатных работников;		1
	совместителей;		0,5
	дополнительно:		
	имеющих высшую квалификационную категорию по занимаемой должности;		0,25
	имеющих ведомственный знак отличия в труде «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»		0,5
2.	Общее количество участников муниципальных, межмуниципальных, окружных, всероссийских и международных мероприятий	до 100 человек;	50
		свыше 100 человек	100
3.	Количество направлений работы с молодежью	за каждое направление	5
4	Количество отделов или структурных подразделений	за каждый отдел	5
5.	Количество клубов по месту жительства или МТО, с	по каждому	



№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
	количеством занимающихся	виду: до 10 человек до 20 человек	20 30
6.	Сменность работы: за наличие форм работы, осуществляемых в вечерние часы (с 18.00 до 22.00); за наличие форм работы, осуществляемых в выходные и праздничные дни	постоянно, при наличии приказа по учреждению	20 40
7.	Наличие палаточных лагерей, лагерей дневного пребывания, площадок временного пребывания, организуемых учреждением	за каждый вид	до 30
Дополнительные объемные показатели			
8.	Организация и проведение массовых мероприятий на базе учреждения: международных; всероссийских; окружных; межмуниципальных, муниципальных; с детьми-инвалидами; с детьми «группы риска»	за каждый вид по итогам прошедшего года	25 20 15 10 15 15
9.	Организация оздоровления и отдыха детей, подростков и молодежи	за каждую смену	10
10.	Проведение семинаров, конференций, практикумов, тренингов на базе учреждения	за каждое мероприятие по итогам прошедшего года	20
11.	Наличие социально значимых проектов (программ): победителей и призеров международных, всероссийских конкурсов; победителей и призеров окружных,	за каждую программу по итогам прошедшего года	20 10



№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
	межрегиональных, муниципальных конкурсов; участников конкурсов	межмуниципальных,	1,5
12.	Осуществление текущего ремонта		до 30
13.	Наличие соглашений о совместной деятельности с другими учреждениями и организациями	за каждое соглашение	до 10
14.	Обеспечение повышения квалификации, профессиональной переподготовки специалистов сферы молодежной политики; содействие профессиональному росту специалистов	за каждого работника	0,5
15.	Разработка и издание информационно-методических сборников (пособий, памяток) по всем направлениям молодежной политики	за каждое издание	до 25
20.	Проведение анкетирования и социологических исследований по актуальным проблемам молодежи	за каждое исследование	до 30
16.	Использование инновационных методик, новых технологий, форм работы с детьми и родителями (оформленных приказом по учреждению)	за каждую форму	10

Для руководителей третьего и четвертого уровня

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Основные объемные показатели			
1.	Количество работников в подразделении: штатных работников; совместителей; дополнительно: имеющих высшую квалификационную категорию по занимаемой должности;	за каждого работника	1
	имеющих ведомственный знак отличия в труде		0,5
	«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»		0,25
			0,5



№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
2.	Общее количество участников муниципальных, межмуниципальных, окружных, всероссийских и международных мероприятий	до 100 человек; свыше 100 человек	50 100
3.	Количество направлений работы с молодежью	за каждое направление	5
4.	Количество клубов по месту жительства или МТО, с количеством занимающихся	по каждому виду: до 10 человек до 20 человек	20 30
5.	Сменность работы: за наличие форм работы, осуществляемых в вечерние часы (с 18.00 до 22.00); за наличие форм работы, осуществляемых в воскресные и праздничные дни	постоянно, при наличии приказа по учреждению	20 40
6.	Наличие палаточных лагерей, лагерей дневного пребывания, площадок временного пребывания, организуемых учреждением	за каждый вид	до 30
Дополнительные объемные показатели			
7.	Организация и проведение массовых мероприятий на базе учреждения: международных; всероссийских; окружных; межмуниципальных, муниципальных; с детьми-инвалидами; с детьми «группы риска»	за каждый вид по итогам прошедшего года	25 20 15 10 15 15
8.	Организация оздоровления и отдыха детей, подростков и молодежи	за каждую смену	10
9.	Общее количество посетителей в палаточных лагерях, лагерях дневного пребывания, площадках временного пребывания, организуемых учреждением	за каждого посетителя	1



№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
10	Проведение семинаров, конференций, практикумов, тренингов на базе учреждения	за каждое мероприятие по итогам прошедшего года	20
11.	Наличие социально значимых проектов (программ): победителей и призеров международных, всероссийских конкурсов; победителей и призеров окружных, межрегиональных, межмуниципальных, муниципальных конкурсов; участников конкурсов	за каждую программу по итогам прошедшего года	20 10 1,5
12.	Осуществление текущего ремонта		до 30
13.	Наличие соглашений о совместной деятельности с другими учреждениями и организациями	за каждое соглашение	до 10
14.	Обеспечение повышения квалификации, профессиональной переподготовки специалистов сферы молодежной политики; содействие профессиональному росту специалистов	за каждого работника	0,5
15	Разработка и издание информационно-методических сборников (пособий, памяток) по всем направлениям молодежной политики	за каждое издание	до 25
16.	Проведение анкетирования и социологических исследований по актуальным проблемам молодежи	за каждое исследование	до 30
17.	Использование инновационных методик, новых технологий, форм работы с детьми и родителями (оформленных приказом по учреждению)	за каждую форму	10

Для специалистов и служащих

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Основные объемные показатели			
1.	Общее количество занимающихся на постоянной	Управляющий делами за каждого	1



№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
	основе.	занимающегося	
2.	Общее количество участников муниципальных, межмуниципальных, окружных, всероссийских и международных мероприятий	до 10 человек; свыше 10 человек	50 100
3.	Сменность работы: за наличие форм работы, осуществляемых в вечерние часы (с 18.00 до 22.00); за наличие форм работы, осуществляемых в воскресные и праздничные дни	постоянно, при наличии приказа по учреждению	20 40
4.	Работа в палаточных лагерях, лагерях дневного пребывания, площадок временного пребывания, организуемых учреждением	за каждую смену	10
5.	Общее количество посетителей в палаточных лагерях, лагерях дневного пребывания, площадок временного пребывания, организуемых учреждением	за каждого посетителя	1
Дополнительные объемные показатели			
6.	Участие в организации и проведении массовых мероприятий на базе учреждения: международных; всероссийских; окружных; межмуниципальных, муниципальных; с детьми-инвалидами; с детьми «группы риска»	за каждый вид по итогам прошедшего года	25 20 15 10 15 15
7.	Обеспечение временной (на срок до одного месяца) работой подростков	за каждого подростка	5
8.	Участие в проведении семинаров, конференций, практикумов, тренингов на базе учреждения	за каждое мероприятие по итогам прошедшего года	20
9.	Наличие социально значимых проектов (программ)	за каждую	



№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
	победителей и призеров международных, всероссийских конкурсов;	программу по итогам прошедшего года	20
	победителей и призеров окружных, межрегиональных, межмуниципальных, муниципальных конкурсов;		10
	участников конкурсов		1,5
10.	Осуществление текущего ремонта		до 30
11.	Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки, семинаров, форумов	за каждое мероприятие	10
12	Разработка и издание информационно-методических сборников (пособий, памяток) по всем направлениям молодежной политики	за каждое издание	до 25
13.	Проведение анкетирования и социологических исследований по актуальным проблемам молодежи	за каждое исследование	до 30
14.	Использование инновационных методик, новых технологий, форм работы с детьми и родителями (оформленных приказом по учреждению)	за каждую форму	10

Для рабочих.

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Персональный коэффициент для рабочих	ежеквартально	1,5

3. Установление персонального коэффициента работникам учреждений сферы молодежной политики производится ежеквартально, комиссией учреждения, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы (каждого показателя), предоставленных начальниками отделов в комиссию в срок до 5 числа месяца следующим за отчетным.

4. Персональный коэффициент для работников вновь открываемых учреждений сферы молодежной политики устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, каждые 6 месяцев в течение 2 лет со дня открытия.

5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается учреждением самостоятельно с предоставлением аргументированного письменного пояснения.

6. Для определения суммы баллов за количество работников в учреждении принимается во внимание списочный состав сотрудников по состоянию на 01 января текущего года. При этом в списочном составе штатные сотрудники учреждения, имеющие и высшую



квалификационную категорию по занимаемой должности, и ведомственный знак отличия в труде «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» учитываются 1 раз.



Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений сферы
молодежной политики

Положение
о проведении аттестации работников муниципальных учреждений сферы молодежной
политики муниципального образования город Мегион

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о проведении аттестации работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования город Мегион (далее – Положение) регламентирует порядок аттестации руководящих работников и специалистов муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования город Мегион (далее – учреждения сферы молодежной политики), по должностям которых тарифно-квалификационные характеристики предусматривают наличие квалификационных категорий.

1.2. Аттестация является элементом системы непрерывного профессионального совершенствования руководящих работников и специалистов учреждений сферы молодежной политики, механизмом качественного подбора и расстановки кадров для выполнения задач по реализации молодежной политики в муниципальном образовании город Мегион.

1.3. Для целей настоящего Положения применяется следующая терминология:

Аттестация – процедура оценки квалификации, практических навыков, деловых качеств конкретного работника, условий его труда, отношения к работе и результатов этой работы для целей установления работникам оплаты труда (включая надбавки, доплаты и иные выплаты) в соответствии с личным вкладом в работу учреждения сферы молодежной политики;

квалификационная категория – это соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивности труда конкретного работника, обеспечивающий возможность решать профессиональные задачи и определяемый в результате аттестации.

1.4. Аттестация проводится с целью определения соответствия уровня профессиональной компетентности специалистов и руководящих работников учреждений сферы молодежной политики требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (второй, первой, высшей), или подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе объективной оценки их профессиональной деятельности.

1.5. Основными задачами аттестации являются:

- 1) целенаправленное и непрерывное повышение профессионального уровня и продуктивности труда специалистов и руководящих работников;
- 2) установление соответствия между результативностью профессиональной деятельности работников и оплатой их труда;
- 3) обеспечение контроля за качеством подготовки специалистов, подбором и расстановкой кадров в учреждениях сферы молодежной политики.

1.6. Основными принципами аттестации являются:

- 1) добровольность аттестации на вторую, первую и высшую квалификационные категории для специалистов учреждений сферы молодежной политики и на высшую



квалификационную категорию для руководящих работников учреждений сферы молодежной политики;

2) обязательность аттестации руководящих работников учреждений сферы молодежной политики и лиц, претендующих на руководящую должность, на первую квалификационную категорию;

3) открытость, гласность и коллегиальность, обеспечивающие объективное, гуманное и доброжелательное отношение к аттестуемым специалистам и руководящим работникам.

1.7. Аттестации подлежат работники учреждений сферы молодежной политики категории «руководители» и «специалисты» в соответствии с классификатором должностей работников учреждений сферы молодежной политики согласно приложению №3 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования город Мегион, утвержденному правовым актом Администрации муниципального образования город Мегион.

1.8. Уровень квалификации руководителей учреждений сферы молодежной политики определяется по двум квалификационным категориям: первая и высшая.

На первую квалификационную категорию обязан проходить аттестацию руководитель, имеющий стаж работы по занимаемой должности один год в учреждениях сферы молодежной политики на момент подачи заявления на аттестацию.

На высшую квалификационную категорию вправе претендовать руководитель, имеющий первую квалификационную категорию и (или) стаж работы по занимаемой должности в учреждениях сферы молодежной политики не менее трех лет на момент подачи заявления на аттестацию, методические разработки по профилю деятельности.

1.9. Уровень квалификации специалистов учреждений сферы молодежной политики определяется по трем квалификационным категориям: вторая, первая и высшая.

На вторую квалификационную категорию может претендовать специалист, имеющий стаж работы по занимаемой должности в учреждениях сферы молодежной политики не менее одного года на момент подачи заявления на аттестацию.

На первую квалификационную категорию может претендовать специалист, имеющий вторую квалификационную категорию и стаж работы по занимаемой должности в учреждениях сферы молодежной политики не менее двух лет на момент подачи заявления на аттестацию.

На высшую квалификационную категорию может претендовать специалист, имеющий первую квалификационную категорию, стаж работы по занимаемой должности в учреждениях сферы молодежной политики не менее трех лет на момент подачи заявления на аттестацию, методические разработки по профилю деятельности.

1.10. Специалисту, имеющему в соответствии с профильным образованием ученую степень кандидата наук, присваивается первая квалификационная категория, а имеющему ученую степень доктора наук или награжденному ведомственным знаком отличия в труде «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», другими знаками отличия в труде, - высшая квалификационная категория на основании представления руководителя учреждения, в котором он работает.

1.11. Квалификационные категории специалистам и руководящим работникам присваиваются сроком на пять лет.

1.12. Аттестационные материалы хранятся в соответствующей аттестационной комиссии в течение пяти лет.

1.13. Контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждений сферы молодежной политики осуществляет орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя (далее – учредитель).



II. Организация и сроки проведения аттестации

2.1. Основанием для проведения аттестации специалистов на вторую, первую и высшую квалификационные категории, и руководящих работников на первую и высшую квалификационные категории является заявление работника по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Сроки прохождения аттестации для каждого аттестуемого устанавливаются индивидуально в соответствии с графиком, о чем работник извещается не позднее чем за две недели до начала аттестации.

В графике указывается дата и время проведения аттестации, а также сроки и ответственные за представление в аттестационную комиссию необходимых документов на каждого аттестуемого.

Продолжительность аттестации для каждого аттестуемого не должна превышать двух месяцев с начала ее прохождения и до принятия решения о соответствии (несоответствии) заявленной квалификационной категории аттестуемого работника.

2.3. На каждого аттестуемого работника учреждения сферы молодежной политики не позднее чем за неделю до начала ее проведения в соответствующую аттестационную комиссию представляются следующие документы:

- 1) характеристика-представление руководителя учреждения сферы молодежной политики;
- 2) самоанализ работы аттестуемого работника;
- 3) авторские программы, методические разработки, фото-, видео- и другие наглядные материалы (на усмотрение аттестуемого);
- 4) копии документов о наградах и поощрениях, повышении профессиональной квалификации за последние пять лет;
- 5) аттестационный лист в двух экземплярах.

2.4. Характеристика – представление должна содержать всестороннюю оценку соответствия профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности, уровень теоретических и практических навыков работника, его личных и моральных качеств, знаний основ управленческой деятельности (для работников категории «руководители»), индивидуальные характеристики.

Аттестуемый работник должен быть ознакомлен с указанной характеристикой - представлением не позднее чем за две недели до аттестации.

Самоанализ работы аттестуемого должен содержать положительный опыт его теоретической и практической деятельности, давать полное представление о результатах профессиональной деятельности и компетентности аттестуемого, отражать достигнутый уровень квалификации за последние три года, обладать диагностической, познавательной и самообразовательной функциями.

2.5. Аттестация работников учреждений сферы молодежной политики осуществляется с использованием по выбору работника следующих форм оценки:

- 1) экзамен;
- 2) собеседование;
- 3) творческий отчет;
- 4) защита научно-методических разработок, авторских программ, рефератов, докладов, а также их сочетания.

2.6. Руководящие работники и специалисты до истечения срока действия имеющейся у них квалификационной категории могут пройти аттестацию на более высокую квалификационную категорию. За работниками, признанными по результатам аттестации не соответствующими заявленной квалификационной категории, сохраняется имеющаяся квалификационная категория до истечения срока ее действия.



2.7.Работнику, не подтвердившему своевременно имеющуюся квалификационную категорию, приказом руководителя учреждения сферы молодежной политики квалификационная категория понижается или снимается.

2.8.Специалисты, выполняющие работу на условиях совместительства, имеют право проходить аттестацию в соответствии с настоящим Положением.

2.9.За работниками, прошедшими аттестацию в иных учреждениях, сохраняется присвоенная им квалификационная категория и устанавливается соответствующий ей уровень оплаты труда на один год, если она соответствует профилю их деятельности.

2.10.В стаж работы по специальности для аттестации на квалификационную категорию засчитывается время работы по профилю деятельности в учреждениях сферы молодежной политики, социального обслуживания населения, образования, занятости, культуры, физической культуры и спорта, как по основной, так и по совмещаемой работе, время работы в органах по делам молодежи.

III. Порядок проведения аттестации

3.1.Аттестация на квалификационную категорию производится с приглашением аттестуемого на заседание соответствующей аттестационной комиссии.

3.2.При присвоении квалификационной категории работникам категории «специалисты» должна соблюдаться последовательность присвоения квалификационных категорий: специалист второй, первой и высшей квалификационной категории.

3.3.Квалификационные категории присваиваются как по основной, так и по совмещаемой должности.

3.4.Аттестация проводится по месту нахождения соответствующей аттестационной комиссии. В исключительных случаях по ходатайству учреждений сферы молодежной политики возможно проведение выездных заседаний аттестационных комиссий.

3.5.Кадровая служба учреждения сферы молодежной политики письменно уведомляет работника об окончании срока действия квалификационной категории не позднее, чем за один год. В течение последнего года действия присвоенной квалификационной категории работник по собственному желанию может пройти аттестацию на подтверждение квалификационной категории.

3.6.По заявлению работника соответствующая аттестационная комиссия принимает решение о продлении срока действия квалификационной категории работника до одного года в случае, когда прохождение работником аттестации невозможно по следующим причинам:

- беременность;
- временная нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- командировка по специальности за рубеж;
- возобновление работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;
- в случаях, когда до назначения пенсии на общих основаниях осталось менее одного года.

3.7.Оплата труда работника в соответствии с имеющейся квалификационной категорией осуществляется, в том числе в случае, если срок действия имеющейся квалификационной категории истекает не более чем за три месяца до наступления срока предстоящей аттестации, при условии подачи заявления на прохождение аттестации в сроки, установленные настоящим Положением.

3.8.По объективным причинам (болезнь работника, другие уважительные причины) срок аттестации работника переносится на три месяца на основании личного заявления или ходатайства непосредственного руководителя.



3.9. Специалистам, переехавшим из других субъектов Российской Федерации, стран СНГ, по истечении одного года работы на новом месте необходимо представить в соответствующую аттестационную комиссию документы для прохождения аттестации, в том числе отчет за последний год работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

3.10. В случае обращения администрации учреждения сферы молодежной политики о досрочной аттестации с целью снижения или снятия квалификационной категории работника в соответствующую аттестационную комиссию направляются документы, содержащие обоснование этого обращения.

3.11. В случае признания работника несоответствующим заявленной квалификационной категории повторная аттестация на ту же квалификационную категорию по заявлению работника производится не ранее чем через год со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией в порядке и сроки, установленные настоящим Положением.

3.12. Порядок проведения аттестации руководителя учреждения сферы молодежной политики устанавливается департаментом социальной политики.

IV. Аттестационная комиссия, ее состав и регламент работы

4.1. Аттестация работников учреждений сферы молодежной политики проводится: на высшую и первую квалификационную категорию руководящих работников и специалистов учреждений сферы молодежной политики аттестационной комиссией, создаваемой учредителем;

на вторую квалификационную категорию специалистов учреждений сферы молодежной политики аттестационной комиссией, создаваемой в учреждении сферы молодежной политики.

4.2. Задачами аттестационных комиссий являются:

обобщение итогов деятельности специалистов и руководящих работников, обеспечение объективности экспертных оценок;

установление соответствия уровня квалификации работников требованиям заявленной квалификационной категории;

присвоение аттестуемым работникам квалификационной категории в соответствии с уровнем их квалификации и результативностью труда;

соблюдение порядка проведения процедуры аттестации работника в полном соответствии с нормативной базой и нормами профессиональной этики.

4.3. Персональный состав аттестационной комиссии, регламент ее работы определяются Положением об аттестационной комиссии и утверждаются органом, создающим аттестационную комиссию.

4.4. Аттестационные комиссии формируются в составе не менее 5 человек, в который включаются представители департамента и наиболее опытные и высококвалифицированные работники учреждений сферы молодежной политики.

4.5. В состав аттестационных комиссий входят: председатель аттестационной комиссии, его заместитель, секретарь и члены комиссии.

4.6. Председателем аттестационной комиссии является руководитель (заместитель руководителя) органа, создающего аттестационную комиссию.

4.7. По результатам проведенной аттестации в отношении каждого работника аттестационная комиссия выносит одно из следующих решений:

соответствует заявленной квалификационной категории (подтверждение соответствующей квалификационной категории);

присвоить соответствующую квалификационную категорию;



не соответствует заявленной квалификационной категории (снять квалификационную категорию, понизить квалификационную категорию, сохранить прежнюю квалификационную категорию).

4.8. Решение аттестационной комиссии принимается большинством голосов открытым голосованием и считается принятым, если в голосовании участвовало не менее 2/3 утвержденного состава аттестационной комиссии. При равенстве голосов решение считается принятым в пользу аттестуемого.

Решение аттестационной комиссии сообщается аттестуемому сразу после голосования.

4.9. При аттестации работника, являющегося членом аттестационной комиссии, аттестуемый в голосовании не участвует.

4.10. Аттестационная комиссия может дать рекомендации о дальнейшем повышении квалификации, другие замечания и пожелания в адрес аттестуемого.

V. Реализация решений аттестационной комиссии

5.1. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, его заместителем, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

5.2. На основании решения аттестационной комиссии о соответствии заявленной категории руководителем органа, создавшего аттестационную комиссию, в недельный срок издается приказ о присвоении работнику квалификационной категории. Квалификационная категория присваивается со дня принятия решения аттестационной комиссии.

5.3. Решение аттестационной комиссии заносится в аттестационный лист согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Аттестационный лист подписывается председателем, секретарем аттестационной комиссии, учредителем и заверяется печатью соответствующего органа.

5.4. Аттестационный лист оформляется в двух экземплярах, один из которых хранится в личном деле работника, второй выдается ему на руки. В трудовой книжке аттестуемого делается соответствующая запись.

5.5. Оплата труда аттестованного работника по полученной в ходе аттестации квалификационной категории осуществляется с даты присвоения квалификационной категории.

VI. Другие функции аттестационной комиссии

6.1. Аттестационная комиссия по результатам проведенной аттестации вправе рекомендовать руководителю учреждения сферы молодежной политики назначить на соответствующую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующей должности согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, но обладающее достаточным практическим опытом и выполняющее качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности.

6.2. По результатам проведенной аттестации аттестационная комиссия выносит следующие решения:

рекомендовать назначить на должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы;

рекомендовать не назначать на должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы.



Приложение 1
к Положению о проведении аттестации
работников муниципальных учреждений
сферы молодежной политики
муниципального образования
город Мегион

(наименование аттестационной комиссии)

от

(фамилия, имя, отчество)

(должность)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу аттестовать меня в 20__ году на _____ квалификационную категорию по должности (должностям) _____

С Положением о проведении аттестации работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования город Мегион ознакомлен(а).

Наличие квалификационной категории, срок ее действия _____

Основанием для аттестации на указанную в заявлении квалификационную категорию считаю следующие результаты работы:

Считаю наиболее приемлемым прохождение аттестации в форме _____

Сообщаю о себе следующие сведения:

Образование (какую образовательную организацию окончил, полученная специальность и квалификация) _____

Общий стаж работы _____

Стаж работы в данном учреждении _____

Стаж работы в данной должности _____

Наличие наград, званий, ученой степени, ученого звания _____

Сведения о повышении квалификации _____

«__» _____ 20__ г.

Подпись _____

Дом. телефон _____

Служебный телефон _____



Приложение 2
к Положению о проведении аттестации
работников муниципальных учреждений
сферы молодежной политики
муниципального образования
город Мегион

Аттестационный лист

1. Фамилия, имя, отчество _____
2. Дата рождения _____
3. Сведения об образовании и повышении квалификации _____

- (какую образовательную организацию окончил(а) и когда, специальность,

- квалификация, звание, ученая степень, ученое звание и др.)
4. Занимаемая должность на момент аттестации, дата назначения на эту должность

- _____
5. Общий трудовой стаж _____
6. Стаж работы в данном учреждении _____
7. Стаж работы в данной должности _____
8. Решение аттестационной комиссии _____
- _____
9. Результат голосования: количество голосов: за _____ против _____
10. Рекомендации аттестационной комиссии (с указанием мотивов, по которым они даются)

- _____
11. Примечания _____
- Дата аттестации «__» _____ г.
- Председатель аттестационной комиссии _____
(подпись)
- Секретарь аттестационной комиссии _____
(подпись)
- Присвоена _____ квалификационная категория сроком на 5 лет

- (дата и номер приказа учредителя)
- М.П. _____ Подпись руководителя
- С аттестационным листом ознакомлен(а) _____
(подпись работника, дата)



Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений сферы
молодежной политики

Положение о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных учреждений
молодежной политики города Мегиона

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат (далее - ФНД) в муниципальных учреждениях молодежной политики города Мегиона (далее - учреждения) и унифицированные критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников учреждений.

1.2. ФНД представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам учреждения.

1.3. ФНД учитывается в смете учреждения в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утвержденных ассигнований за счет бюджетных средств, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников.

1.4. Фонд надбавок и доплат позволяет учитывать персональный вклад работников учреждений сферы молодежной политики в общие результаты работы, основанный на специфике их должностных обязанностей, особенностях труда и личного отношения к делу.

Работы, входящие в функциональные обязанности работников, оплате из фонда надбавок и доплат не подлежат.

II. Величина и состав ФНД

2.1. Величина ФНД устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду тарифных ставок (окладов), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) * \text{Кнд},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

ФС - фонд тарифных ставок (окладов) рабочих, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

Кнд - коэффициент фонда надбавок и доплат (15 %).

2.2. ФНД состоит из фонда доплат, фонда надбавок и является источником следующих видов выплат:

выплаты компенсационного характера из фонда доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты стимулирующего характера из фонда надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы.

2.3. Выплаты из фонда доплат компенсационного характера для работников учреждения, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом установленных приложением 1 к настоящему Положению размеров основных видов обязательных выплат компенсационного характера.



Выплаты из директорского фонда производятся по решению департамента социальной политики.

Распределение выплат стимулирующего характера из фонда надбавок учреждения осуществляется учреждением самостоятельно.

2.4. Определение размера фонда надбавок учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФН/ou} = \text{ФН-ДФ},$$

где:

ФН/ou - фонд надбавок учреждения;

ФН - фонд надбавок;

ДФ - директорский фонд.

2.5. Директорский фонд устанавливается в процентном отношении от расчетного фонда надбавок и доплат за вычетом выплат компенсационного характера и исчисляется по формуле:

$$\text{ДФ} = \text{ФН} \times \text{Кдф},$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФН - фонд надбавок;

Кдф - коэффициент директорского фонда.

Коэффициент директорского фонда составляет:

в учреждениях со штатной численностью до 49 единиц - 20 %;

в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 17%;

в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 14%;

в учреждениях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 11%;

в учреждениях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 7%;

в учреждениях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 5%.

2.5. Фонд надбавок и доплат включает в себя следующие виды выплат:

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.6. Распределение выплат стимулирующего характера из фонда надбавок учреждения для специалистов и рабочих, осуществляется комиссией по распределению фонда надбавок и доплат, утверждённой приказом директора и действующей на основании Положения о комиссии и настоящего Положения.

2.7. Распределение выплат стимулирующего характера из фонда надбавок учреждения для руководителей III, IV уровня осуществляется комиссией. Распределение выплат стимулирующего характера из фонда надбавок учреждения для руководителей II уровня осуществляется непосредственно директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

2.8. Выплаты компенсационного характера производятся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; 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 компенсационного характера для работников учреждений сферы молодежной политики, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством с учетом установленных приложением 1 к настоящему Положению размеров выплат компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к базовому окладу, рассчитываются от базового оклада без учета повышающих коэффициентов.



2.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях сферы молодежной политики устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

2.10. При установлении работникам учреждений сферы молодежной политики, замещающим должности категории «руководители» и «специалисты», выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность используются следующие показатели оценки эффективности деятельности работников учреждений:

количество мероприятий, направленных на развитие личностного потенциала детей, подростков и молодежи;

доля детей и молодежи, вовлеченных в мероприятия социальной, творческой, добровольческой и гражданско-патриотической направленности;

количество детей и молодежи в возрасте от 8 до 18 лет, охваченных отдыхом и оздоровлением, и трудовой занятостью;

количество инновационных проектов и мероприятий, реализованных учреждением;

количество социально значимых проектов (программ), принимающих участие в конкурсах грантовой поддержки, субсидий различного уровня;

количество молодых людей, трудоустроенных и обеспеченных временной работой и рабочими местами;

количество молодежи, участвующей в работе студенческих строительных и педагогических отрядов;

количество специалистов сферы молодежной политики, повысивших уровень профессиональной подготовки;

количество молодых людей, принявших участие в обучающих семинарах, школах, тренингах, проводимых учреждением;

2.11. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность работникам учреждений сферы молодежной политики, замещающим должности категории «руководители» и «специалисты», устанавливается в процентном отношении к базовому окладу, рассчитанному с учетом базового коэффициента (коэффициента уровня образования).

2.12. При установлении работникам учреждения сферы молодежной политики, замещающим должности категории «рабочие», выплаты за интенсивность работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность.

2.13. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность работникам учреждения сферы молодежной политики, замещающим должности категории «рабочие», устанавливается в процентном отношении к базовому окладу, рассчитанному с учетом тарифного коэффициента.

2.14. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность руководителю учреждения сферы молодежной политики устанавливается локальным правовым актом учредителя.

2.15. Порядок, критерии установления и размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность устанавливается локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения.

2.16. Премирование по итогам работы за год является одной из форм материального поощрения работников учреждений сферы молодежной политики за качественное,



своевременное, добросовестное и инициативное выполнение должностных обязанностей, личный вклад в общие результаты деятельности учреждения.

2.17. В целях определения размера премии по итогам работы за год оценка результатов деятельности работников учреждений сферы молодежной политики осуществляется в соответствии со следующими критериями:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, позитивно отразившихся на результатах деятельности учреждения;
- соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- качественная подготовка и проведение внеплановых мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие работника в выполнении ответственных заданий;
- качественная подготовка и своевременная сдача установленной отчетности.

2.18. Премирование по итогам работы за год работников учреждений сферы молодежной политики осуществляется на основании приказа руководителя учреждения молодежной политики с указанием размера выплат каждому работнику на основании показателей эффективности и результативности работ.

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании локального правового акта учредителя с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

2.19. Порядок премирования по итогам работы за год работников учреждения сферы молодежной политики определяется самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

2.20. В случае экономии по фонду оплаты труда в учреждении сферы молодежной политики производятся иные виды премирования:

- премии по итогам работы за квартал;
- единовременные премии к праздничным датам;
- единовременные премии к юбилейным датам.

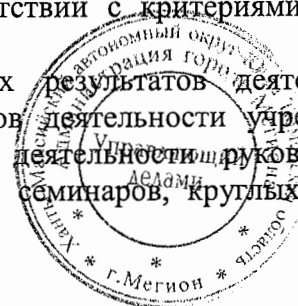
Порядок и размеры премирования по итогам работы за квартал, к юбилейным датам определяются учреждением сферы молодежной политики самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения сферы молодежной политики.

За участие в подготовке и проведении социально значимых мероприятий, имеющих государственное, окружное либо местное значение, к работникам могут быть применены меры материального поощрения на основании правового акта Администрации муниципального образования город Мегион.

III. Порядок распределения директорского фонда

3.1. Выплаты из директорского фонда руководителям учреждений молодежной политики, подведомственных департаменту социальной политики администрации города распределяются следующим образом:

- 50% - постоянные выплаты;
- 35% - регулярные выплаты, определяемые в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя;
- 15% - разовые выплаты: за достижения высоких результатов деятельности руководителя, достижение высоких показателей, результатов деятельности учреждения, не предусмотренных критериями оценки эффективности деятельности руководителя; подготовка и проведение на высоком уровне конференций, семинаров, круглых столов,



выставок, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий муниципального, окружного, федерального, международного уровней на базе учреждения; результативная деятельность, направленная на укрепление и развитие материально-технической базы учреждения, благоустройство прилегающей территории, внутренних помещений. Разработку программ, проектов правовых актов, методик и прочих документов, имеющих особую сложность и важное значение для социально-экономического положения для учреждения.

3.2. Регулярные выплаты руководителю учреждения устанавливаются два раза в год на период: с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

3.3. Выплаты осуществляются в рамках доведенных бюджетных ассигнований на текущий финансовый год.

3.4. Руководители учреждений предоставляют материалы об эффективности деятельности в соответствии с параметрами и критериями, указанными в приложении 2 к настоящему Положению один раз в год. Руководители учреждений несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

3.5. Разовые выплаты распределяются комиссией созданной распоряжением администрации города.

3.6. Комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых учреждением материалов, указанных в пункте 4.4.

3.7. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается распоряжение администрации города.

3.8. Распоряжение администрации города является основанием для начисления выплат руководителям учреждений».



Приложение 1
к Положению о фонде надбавок
и доплат работникам муниципальных
учреждений молодежной

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя

Критерии (%)	Показатели критериев	Оценка в баллах	Шкала перевода баллов в процентах
1	2	3	4
1. Нормативное обеспечение			
1.1. Полнота нормативной базы и её соответствие современному законодательству Всего – 25%	Разработка и реализация локальных актов, необходимых для функционирования учреждений	Наличие – 25 Отсутствие - 0	100%=100 баллам 1%=1 баллу
2. Конкурентноспособность учреждения			
2.1. Достижения муниципального учреждения молодежной политики Всего – 25%	Наличие достижений у воспитанников и специалистов в мероприятиях, проводимых в сфере молодежной политики (призовые места), наличие и реализация программ по основной деятельности учреждения (призовые места). Наличие достижений у воспитанников и специалистов в конкурсах (победители и лауреаты), соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях	Наличие – 25 Отсутствие - 0	100%=100 баллам 1%=1 баллу
3. Финансово-хозяйственная деятельность			
3.1. Исполнение бюджета Всего 25%	Процент исполнения	15 баллов при исполнении от 95%-100%; 15 баллов при исполнении 90%-95%; 0 баллов при исполнении 80%-90%;	100%=100 баллам 1%=1 баллу
4. Эффективное управление деятельностью учреждения			
4.1. Исполнение программ по организации временного	Процент исполнения	20 баллов при исполнении от 95%-100%; 10 баллов при	100%=100 баллам 1%=1 баллу



трудоустройства несовершеннолетних граждан Всего 20%		исполнении 90%- 95%; 0 баллов при исполнении 80% 90%;	
4.2.Исполнение программ по гражданскому и военно- патриотическому воспитанию несовершеннолетних граждан и молодёжи Всего 20%	Процент исполнения	20 баллов при исполнении от 95%-100%; 10 баллов при исполнении 90%- 95%; 0 баллов при исполнении 80% - 90%;	100%=100 баллам 1%=1 баллу
5.Эффективность управления организационным процессом			
5.1.Достижения учреждения Всего 5%	Отсутствие правонарушений и преступлений среди детей, подростков, молодёжи из числа временно трудоустроенных, а также посещающих клубы в период нахождения в учреждении	Отсутствие – 5 баллов Наличие – 1 балл – за каждый зафиксированный факт	100%=100 баллам 1%=1 баллу
5.2.Достижения учреждения	Отсутствие правонарушений и преступлений среди детей, подростков, молодёжи из числа занимающихся в центре «Форпост» в период нахождения в учреждении	Отсутствие – 5 баллов Наличие – 1 балл – за каждый зафиксированный факт	100%=100 баллам 1%=1 баллу
Всего 100%		Всего 100 баллов	



Приложение 2
к Положению о фонде надбавок
и доплат работникам муниципальных
учреждений молодежной

Размеры основных видов обязательных выплат компенсационного характера работникам
муниципальных учреждений молодежной политики

п/п	Виды выплат	Категория работников	Размер выплат по отношению к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) с начисленными на них районным коэффициентом и процентной надбавкой к заработной плате
1	За работу в ночное время	Все работники	40% за каждый час работы в ночное время
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники	в соответствии с Трудовым Кодексом РФ
3	За работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда)	по результатам специальной оценки условий труда	До 12 %

