

ГЛАВА ГОРОДА ВЛАДИМИРА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 26 сентября 2008 г. № 3540

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, СПОРТУ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЛАДИМИРА

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании решения Владимирского городского Совета народных депутатов от 18.11.2004 № 273 "О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Владимира" (с изменениями, внесенными решениями Совета народных депутатов г. Владимира от 17.10.2007 № 247, от 27.08.2008 № 176), с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" и в целях совершенствования системы оплаты труда муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира, постановляю:

1. Ввести в муниципальных учреждениях, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира, систему оплаты труда: на основе базовых окладов (базовых должностных окладов), базовой ставки заработной платы - для работников учреждений (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, главных инженеров), на основе должностных окладов - для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, главных инженеров учреждений, в соответствии с настоящим постановлением.

2. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира, согласно приложению.

3. Управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира производить расходы по введению данной системы оплаты труда в пределах средств, утвержденных бюджетом города на очередной финансовый год.

4. Признать утратившими силу постановления главы города Владимира:

- от 21.02.2007 N 723 "О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений комитета по делам молодежи администрации города Владимира";

- от 07.08.2007 N 3107 "О внесении изменений в постановление главы города от 21.02.2007 № 723";

- от 27.06.2008 N 2427 "О внесении изменений в постановление главы города от 21.02.2007 № 723".

5. Опубликовать данное постановление в средствах массовой информации.

6. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2008 года.

7. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы администрации города Гарева В.А.

Глава города Владимира
А.П.РЫБАКОВ

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, СПОРТУ
И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЛАДИМИРА**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда распространяется на работников муниципальных учреждений детско-юношеских центров и на работников муниципального бюджетного учреждения "Молодежный центр", подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира (далее - учреждения) и работников, исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности указанного управления.

1.2. Система оплаты труда (далее - СОТ) работников учреждения устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;
- мотивации работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОТ работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области и города Владимира, а также настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу (далее - ПКГ), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы должностей вспомогательного персонала первого уровня - 2777 рублей;
- профессиональной квалификационной группы должностей вспомогательного персонала второго уровня - 3225 рублей;
- педагогических работников, специалистов по работе с молодежью - 5153 рубля;
- руководителей структурных подразделений - 8093 рубля;

- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" - 2916 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" - 3053 рубля;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" - 3767 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Средний медицинский и фармацевтический персонал" - 7097 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" - 6116 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Врачи и провизоры" - 10451 рубль;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" - 2690 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" - 3053 рубля.

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждений устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.9. Порядок проведения аттестации работников учреждений, не являющихся образовательными, определяется локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок проведения аттестации работников образовательных учреждений, не относящихся к категории педагогических работников, определяется локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.10. Оплата труда других работников учреждений, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

1.11. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.12. Руководители учреждений обязаны:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки согласно приложению 4 к настоящему Положению;

- в случаях, предусмотренных п. 1.10, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки согласно приложению 4 к настоящему Положению;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

2. Нормы рабочего времени работников учреждения

2.1. Установить работникам учреждений в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норму часов работы за ставку заработной платы):

Должность	Норма часов за ставку
Педагоги-психологи, методисты (старшие методисты), социальные педагоги, педагоги-организаторы	36 часов в неделю
Педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели	18 часов в неделю
Инструкторы по физической культуре	30 часов в неделю
Музыкальные руководители	24 часа в неделю
Врачи-специалисты, фельдшеры	39 часов в неделю

2.2. Ставки заработной платы работников, перечисленных в пункте 2.1, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов, предусмотренных между занятиями.

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 2.1, составляет 40 часов в неделю.

2.4. Часть работы, которая не нормирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей работников, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе.

2.5. Объем нагрузки работников учреждений устанавливается исходя из обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Предельный объем нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), руководителем учреждения. Работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.6. Право распределять нагрузку предоставлено руководителю учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Об уменьшении объема нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке работой работники должны быть поставлены в известность не менее чем за два месяца.

2.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой работе.

Выполнение работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.8. Должность уборщика служебных помещений устанавливается из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 кв. м убираемой площади. Должность дворника устанавливается из расчета 1 единица должности на каждые 1200 кв. м убираемой территории в зимний период и 3250 кв. м - в летний период.

3. Порядок исчисления заработной платы работников учреждений

3.1. Месячная заработная плата работников учреждений определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- работников, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей отсутствующих работников.

Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.2. Наряду с целыми единицами должностей из-за недостаточного объема работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

Работникам, выполняющим в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса РФ, за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

3.3. Тарификация работников учреждения производится один раз в год.

3.4. При невыполнении по не зависящим от работника причинам объема нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников учреждения, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы работника за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю, установленной за ставку заработной платы работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения работы высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звания "Заслуженный" - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на 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: за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за реабилитационную работу с несовершеннолетними, за работу с молодыми людьми (от 14 до 30 лет) с ограниченными умственными и физическими возможностями (на основании заключения медицинской комиссии).

5.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере от 4% до 12% ставки (должностного оклада) на основании результатов специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с законодательством.

5.5. Устанавливаются 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: за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за реабилитационную работу с несовершеннолетними, за работу с молодыми людьми (от 14 до 30 лет) с ограниченными умственными и физическими возможностями (на основании заключения медицинской комиссии).

5.5.1. Оплата труда в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера работы учреждения работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором (при наличии), локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором (при наличии), локальным нормативным актом, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5.6. За реабилитационную работу с несовершеннолетними руководителю и заместителю руководителя устанавливается надбавка в размере до 20% от должностного оклада.

5.5.7. За работу с детьми, подростками и молодежью (от 14 до 30 лет) с ограниченными умственными и физическими возможностями (на основании заключения медицинской комиссии) устанавливается надбавка в размере 20% от ставки (оклада).

5.6. Выплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в размере до 50% к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.8. Выплаты за работу в сельской местности руководителю, заместителю руководителя устанавливаются на период с 1 апреля по 30 сентября в размере 25% к должностному окладу. При необходимости выполнения работы в сельской местности в период с 1 октября по 31 марта соответствующая выплата устанавливается приказом Учредителя.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждений коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за образцовое качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- выплаты за наличие почетного звания или правительственных наград;
- выплаты за руководство методическим объединением и за методическую работу;
- выплаты за ведение библиотечного фонда;
- выплаты за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости руководителю учреждения в соответствии с приложениями 2, 3 к настоящему Положению;
- руководителям и работникам, непосредственно работающим в условиях экспериментальных площадок всех уровней, производится доплата в размере 15% должностного оклада, ставки.

6.3. Управление по физической культуре, спорту и молодежной политике устанавливает руководителям муниципальных учреждений выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда учреждения, с учетом результатов деятельности учреждения.

6.4. Выплаты за наличие почетного звания или правительственных наград устанавливаются в размере до 20% к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.5. Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ на срок их проведения устанавливаются в размере до 50% к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.6. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

- руководящим работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, - 20%;

- работникам, имеющим ведомственную награду - нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта", нагрудный знак "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", - 10%;

- работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный":

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

- работникам при соответствии почетного звания профилю учреждения - 20%;

- кандидатам наук по профилю учреждения - 20%;

- докторам наук по профилю учреждения - 50%.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада,

ставки заработной платы производится по каждому основанию.

6.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

- выплату библиотечным и медицинским работникам учреждений в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда при наличии стажа работы по специальности:

- от 5 до 10 лет - 20%;

- от 10 до 20 лет - 30%;

- от 20 до 25 лет - 35%;

- свыше 25 лет - 40%;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в муниципальном учреждении "Молодежный центр":

- от 3 до 5 лет - 20% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- от 5 лет и выше - в размере 30% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- выплаты работникам учреждений, за исключением муниципального бюджетного учреждения "Молодежный центр", за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- от 3 до 6 лет - 10% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- от 6 до 9 лет - 20% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- от 9 лет и выше - 30% к должностному окладу (ставке заработной платы).

Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение этих выплат. В стаж работы, дающий право на установление указанной выплаты, включается период работы (службы) в федеральных и областных органах государственной власти, органах местного самоуправления, служба в Вооруженных Силах СССР и РФ, МВД РФ, органах прокуратуры, в муниципальных учреждениях. На период испытательного срока выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет не устанавливается. Размеры и порядок выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.8. Выплаты за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения учреждения по работе с молодежью к группам по выплате стимулирующих надбавок руководителям муниципальных учреждений за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости - приложения 2, 3 к настоящему Положению.

6.9. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда. Премирование сотрудников учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании приказа Учредителя в пределах средств, направленных на оплату труда.

Размеры премии руководителя и сотрудников учреждения предельными размерами не ограничиваются.

6.10. Управление по физической культуре, спорту и молодежной политике может устанавливать руководителю подведомственного учреждения управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности учреждения. Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, устанавливаются приказом управления по физической культуре, спорту и молодежной политике самостоятельно. В этих целях управление по физической культуре, спорту и молодежной политике вправе централизовать до 2,5% средств, предусмотренных при планировании фонда оплаты труда по бюджетным и автономным учреждениям в рамках субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

7. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений

Оплата труда руководителей муниципальных учреждений включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителей муниципальных учреждений устанавливается в соответствии с пунктом 1 Методики расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике.

Выплаты компенсационного характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с разделами 6, 9 настоящего Положения.

Конкретный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливается приказом Учредителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного инженера и главного бухгалтера) устанавливается в размере:

- МБУ ДЮЦО "Икар" от 1,1 до 4,3;
- МБУ ДЮЦО "Дружба" от 1,1 до 5,5;
- МБУ "МЦ" от 1,1 до 4,5;
- МАУДО ДЮЦ "Молодежный" от 1,1 до 4,6;
- МБУДО ДЮЦ "Клуб" от 1,1 до 5,0.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливается приказом Учредителя.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской

Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

8. Оплата труда заместителей руководителей, главных инженеров и главных бухгалтеров муниципальных учреждений

Оплата труда заместителей руководителей, главных инженеров и главных бухгалтеров муниципальных учреждений включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заместителей руководителей, главных инженеров и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливается в соответствии с пунктом 1 Методики расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике.

Выплаты компенсационного характера заместителей руководителей, главных инженеров и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителей, главных инженеров и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с разделами 6, 9 настоящего Положения.

Конкретный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителей руководителей, главных инженеров и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных инженеров и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного инженера и главного бухгалтера) устанавливается в размере:

- МБУ ДЮЦО "Икар" от 1,0 до 3,87;
- МБУ ДЮЦО "Дружба" от 1,0 до 4,95;
- МБУ "МЦ" от 1,0 до 4,05;
- МАУДО ДЮЦ "Молодежный" от 1,0 до 4,14;
- МБУДО ДЮЦ "Клуб" от 1,0 до 4,50.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных инженеров и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом Учредителя и не может превышать 90% предельного уровня соотношения, установленного для руководителя учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных инженеров и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного инженера и главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего заместителя руководителя, главного инженера и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях

осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

9. Иные выплаты

9.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и коллективного договора (при наличии) или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

9.2. Руководителю муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления по приказу начальника управления по делам молодежи в соответствии с локальным актом учреждения.

9.3. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

10. Порядок определения уровня образования

10.1. Уровень образования работников муниципальных учреждений определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников муниципальных учреждений, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям хореографа, педагога, педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора.

Отдельные категории специалистов по работе с молодежью кроме диплома об образовании должны иметь подтверждающие документы о прохождении обучения по направлению своей специфической деятельности (спортивное, туристическое и др.) и прохождении курсов повышения (обучения) соответствующего направления не позднее чем за 6 месяцев до окончания срока действия имеющихся документов.

10.3. Педагогическим и другим категориям работников учреждений, получившим дипломы государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим и другим категориям работников, получившим дипломы государственного образца о среднем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

10.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

11. Порядок определения стажа работы

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подведомственности которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

12. Формирование фонда оплаты труда

12.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждения, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на основании утвержденных тарификационных списков, штатных расписаний, выплат компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с локальными актами учреждений.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется отдельно по руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам и остальным работникам учреждений в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

12.2. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на стимулирующие выплаты и иные выплаты в соответствии с разделами 6, 9 Положения.

**МЕТОДИКА
РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
УПРАВЛЕНИЮ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, СПОРТУ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЛАДИМИРА**

**1. Схема расчета должностных окладов руководителей,
заместителей руководителя, главных инженеров и главных
бухгалтеров муниципальных учреждений**

1.1. Должностной оклад руководителей учреждений определяется трудовым договором и составляет не более 2 размеров среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного инженера, и главного бухгалтера) и устанавливается распоряжением администрации города Владимира.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава без внешних совместителей (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного инженера и главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников списочного состава без внешних совместителей (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного инженера, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности работников и фонда оплаты труда за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения (по форме № П-4).

Расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения для определения должностного оклада руководителя за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации города Владимира.

1.2. Должностные оклады заместителей руководителя, главного инженера и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на период с 01 января по 31 декабря текущего года на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

1.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных инженеров и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размещается управлением по физической культуре, спорту и молодежной политике на официальном сайте органов местного самоуправления города Владимира в разделе управления по физической культуре, спорту и молодежной политике ежегодно до 10 марта.

**2. Схема расчета должностных окладов руководителей,
специалистов и служащих**

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности (таблица № 1);
- коэффициент специфики (п. 6 настоящей Методики).

2.1. Специалисты и служащие:

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1-й квалификационный уровень	1,0	Делопроизводитель, комендант, секретарь
2-й квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1-й квалификационный уровень	1,0	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник по защите информации, техник-программист, лаборант
2-й квалификационный уровень	1,11	Заведующий складом. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	1,79	Шеф-повар. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	1,96	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1-й квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, инженер, юрисконсульт, инженер-программист
2-й квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория

4-й квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5-й квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера

2.2. Руководители структурных подразделений:

Таблица № 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1-й квалификационный уровень	1,0	Заведующий отделом

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников, заведующих отделов, специалистов и служащих муниципальных учреждений

Базовый оклад умножается последовательно на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п. 6 настоящей Методики).

Таблица № 3

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники, специалисты и служащие
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0

Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	вторая категория	1,51
	первая категория	1,80
	высшая категория	2,16

Таблица № 4

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1-й квалификационный уровень	1,0	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый
2-й квалификационный уровень	1,02	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, специалист по работе с молодежью, хореограф, тренер-преподаватель
3-й квалификационный уровень	1,03	Методист, педагог-психолог, педагог-психолог-методист
4-й квалификационный уровень	1,05	Воспитатель

4. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий

Базовый оклад умножается последовательно на:

- коэффициент по занимаемой должности (таблица № 5);
- коэффициент специфики (п. 6 настоящей Методики).

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1-й квалификационный уровень	1,0 - 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2	Рабочий по зданию, уборщик служебных помещений, вахтер дневной, вахтер ночной. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных

	квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд	разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2-й квалификационный уровень	1,142	Старший дневной вахтер, старший ночной вахтер. Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1-й квалификационный уровень	1,0 - 4 квалификационный разряд; 1,11 - 5 квалификационный разряд	Водитель. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
2-й квалификационный уровень	1,23 - 6 квалификационный разряд; 1,35 - 7 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
3-й квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
4-й квалификационный уровень	1,63 - 1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

5. Схема расчета должностных окладов медицинских работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики

Базовый оклад умножается последовательно на:

- коэффициент по занимаемой должности (таблица № 6).

Таблица № 6

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
--------------------------	---	--

Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
1-й квалификационный уровень	1,0	Санитарка
	1,05	Сестра-хозяйка
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
3-й квалификационный уровень	1,2	Медицинская сестра
4-й квалификационный уровень	1,3	Фельдшер
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2-й квалификационный уровень	1,1	Врачи-специалисты

При присвоении квалификационной категории должностные оклады увеличиваются:

- при наличии второй квалификационной категории - в 1,1 раза;
- при наличии первой квалификационной категории - в 1,2 раза;
- при наличии высшей квалификационной категории - в 1,3 раза.

6. Повышающий коэффициент специфики

Повышающий коэффициент специфики - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам, а также иные выплаты, предусмотримые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Таблица № 7

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется повышающий коэффициент специфики	Размеры коэффициентов
1. За работу с детьми, подростками и молодежью с ограниченными возможностями здоровья	1,15 - 1,2
2. За реабилитационную работу с несовершеннолетними: - медицинским работникам;	1,3
- руководящим, педагогическим и другим работникам	1,15 - 1,2

3. За работу в учреждении, отнесенном по видам экономической деятельности к "Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания"	1,2 - 1,3
4. За работу по оказанию экстренной психологической помощи по телефону в дневное и ночное время ("Телефон доверия")	1,2 - 1,5
5. Заместителю руководителя по социальной работе, социальному педагогу за работу с детьми-сиротами, проживающими в общежитиях учреждений начального и среднего профессионального образования	1,1 - 1,2
6. Специалистам и руководящим работникам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, на период с 01 апреля по 30 сентября (при необходимости выполнения работы в сельской местности в период с 01 октября по 31 марта соответствующий коэффициент устанавливается приказом Учредителя)	1,25
7. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений за работу с книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	1,03
8. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более двух лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):	
- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,8
- с высшим образованием	1,7
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
- со средним профессиональным образованием	1,6

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум или более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

7. Повышающий коэффициент масштаба деятельности.

В зависимости от осуществления координирующих, информационно-организационных, программно-методических и других функций, поддержки развития учреждений к фонду оплаты труда учреждения может устанавливаться коэффициент масштаба деятельности. Конкретный размер коэффициента масштаба деятельности, порядок и условия его определения устанавливаются приказом учредителя. Указанные средства доводятся до учреждения одновременно с показателями результативности, связанными с осуществлением учреждением указанных функций, и направляются на стимулирующие выплаты работникам этих учреждений.

**ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ
ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ НОРМ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ, ОБЪЕМОВ РАБОТ, ИХ СЛОЖНОСТИ
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗНАЧИМОСТИ**

К целевым показателям эффективности деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным учреждением и включающие: численность работников учреждения, количество занимающихся (обслуживаемых) детей и молодежи, наличие помещений в оперативном управлении или в безвозмездном пользовании, наличие автотранспортных средств, оборудованных компьютерных классов, оборудованных и используемых в работе спортивных сооружений, проектов опытно-экспериментальной работы, осуществление ремонта, организация и проведение массовых мероприятий, наличие победителей соревнований и конкурсов, сохранение численности детей и молодежи, организация практики студентов и т.д.

Выплата руководителям устанавливается на период с 1 января по 31 декабря текущего года приказом Учредителя в зависимости от выполнения норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения. Размер выплаты определяется по сумме баллов после оценки сложности выполнения норм следующих показателей:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	
1.	Количество занимающихся (отдыхающих) в учреждении	за каждого занимающегося (отдыхающего), включенного в списочный состав согласно заявлению законных представителей;	0,005	
		дополнительно за каждого проживающего в стационаре	0,1	
2.	Количество обращающихся за помощью в учреждение:	за каждого обращающегося за помощью:	0,003	
		- на индивидуальные консультации;		согласно журналу регистрации;
		- по телефону		согласно выписке ГТС
3.	Количество штатных работников учреждения	за каждого штатного работника;	0,5	
		дополнительно за каждого работника, имеющего:		
		- первую квалификационную категорию		0,5
	- высшую квалификационную категорию	1		
4.	Наличие помещений в оперативном управлении или в безвозмездном пользовании учреждения	за каждые 100 кв. м	5	

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
5.	Наличие оборудованных компьютерных классов в учреждении	за каждый класс (не менее 5 компьютеров для обучения детей и молодежи)	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в работе спортивных сооружений	за каждое сооружение, находящееся на балансе учреждения	10
7.	Наличие автотранспортных средств	за каждое средство, находящееся на балансе учреждения	20
8.	Наличие проектов опытно-экспериментальной работы	за каждый проект	10
9.	Наличие победителей (единоличных или коллективных) соревнований или конкурсов	за каждого победителя:	
		- районного, городского соревнования или конкурса;	5
		- областного соревнования или конкурса;	10
		- общероссийского, международного соревнования или конкурса	15
10.	Осуществление ремонта	за совокупные ремонтные работы на сумму согласно смете:	
		- от 0 до 300 тыс. рублей;	10
		- от 300 тыс. рублей до 600 тыс. рублей;	20
		- свыше 600 тыс. рублей	30
11.	Организация и проведение массовых мероприятий (численностью 50 и более человек)	за каждое мероприятие;	5
		дополнительно за каждое мероприятие, проведенное на основании постановления главы города Владимира	7
12.	Сохранение численности детей (молодежи), занимающихся (отдыхающих, обращающихся) в учреждении	в случае уменьшения численности в течение трех лет не более чем на 5%	10
13.	Организация практики студентов на базе учреждения	за каждого студента, принятого в соответствии с договором между учреждением и образовательным учреждением	3
14.	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	за каждую статью (сюжет):	
		- при количестве статей (сюжетов) от 10 до 30 в год;	0,5

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		- при количестве статей (сюжетов) от 31 до 60 в год;	0,7
		- при количестве свыше 60 статей (сюжетов) в год	1
15.	Наличие столовой	за организацию питания	30

Размер выплат руководителям учреждений за выполнение норм целевых показателей эффективности деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости устанавливается следующим образом: за каждые 100 баллов размер выплаты повышается на 10%, считая от 0%. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется размер выплат, определенный до начала ремонта, но не более чем на один год.

Выплаты по данной стимулирующей надбавке заместителю руководителя, главному инженеру и главному бухгалтеру устанавливаются на 10 - 30% меньше, чем это установлено для руководителя учреждения.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

(полное наименование образовательного учреждения, его подчиненность и адрес)
ПО СОСТОЯНИЮ НА _____ ГОДА

N п/п	Фам или я, имя, отче ство	Наимен ование должнос ти Квалиф икацион ный уровень должнос ти	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания, высшее или среднее специальное/ дата	Стаж педагогич еской работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличи е квалиф икацион ной категор ии, дата ее присвое ния	Базова я ставка зарабо тной платы/ количе ство ставок	Повышающие коэффициенты					Должнос тные оклады (ставки заработн ой платы) с учетом повышен ия	Выплата работникам за почетное звание, ученую степень		Итого заработна я плата		
							по занимае мой должнос ти	по уровн ю образо вания	стажа работ ы	за квалиф икацио нную категор ию	за специф ику					%	руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		