

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПЛАВСКИЙ РАЙОН**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| от 01.02.2023 | №97 |

**О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Плавский район от 14.12.2015 № 1081 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики, финансируемых из бюджета муниципального образования Плавский район»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Тульской области от 19.01.2017 № 12 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики», на основании статьи 41 Устава муниципального образования Плавский район администрация муниципального образования Плавский район **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. 1. Внести в постановление администрации муниципального образования Плавский район от 14.12.2015 № 1081 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики, финансируемых из бюджета муниципального образования Плавский район» изменение, изложив приложение к постановлению в новой редакции (Приложение).

2. Опубликовать постановление в официальном печатном средстве массовой информации муниципального образования Плавский район «Вести Плавского района» и разместить его на официальном сайте муниципального образования Плавский район.

3. Постановление вступает в силу с 1 апреля 2023 года.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Глава администрации муниципального образования Плавский район** |  | **А.Р. Гарифзянов** |

Исп. Курдюмова Ольга Петровна

Тел. (48752)2-38-59

Приложение

к постановлению администрации муниципального образования Плавский район

от 01.02.2023 №97

Приложение

к постановлению администрации муниципального образования Плавский район

от 14.12.2015 №1081

# **Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Плавский район, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики**

# 1**. Общие положения**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Плавский район, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики (далее - Положение, работники, учреждение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждений и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;

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

порядок и условия оплаты труда работников, занятых в сфере молодежной политики, по предоставлению социальных услуг;

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

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

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

другие вопросы оплаты труда.

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

Оплата труда работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для муниципальных организаций (учреждений) муниципального образования Плавский район соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением и минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному, автономному учреждению из бюджета муниципального образования Плавский район, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных установленных законодательством доходов.

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

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

1. Размеры должностных окладов работников, замещающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности по уровням | Размер должностного оклада, рублей |
| **ПКГ** «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 6509,0 |
| 2 квалификационный уровень | 6815,0 |
| **ПКГ** «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 10572,0 |
| 2 квалификационный уровень | 10855,0 |
| 3 квалификационный уровень | 11175,0 |
| 4 квалификационный уровень | 11362,0 |
| 5 квалификационный уровень | 11683,0 |
| **ПКГ** «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 12000,0 |
| 2 квалификационный уровень | 12274,0 |
| 3 квалификационный уровень | 13173,0 |
| 4 квалификационный уровень | 13832,0 |
| 5 квалификационный уровень | 14523,0 |
| **ПКГ** «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 15249,0 |
| 2 квалификационный уровень | 16765,0 |
| 3 квалификационный уровень | 17612,0 |

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

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

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностному окладу приведены в пунктах 2-4 настоящего раздела Положения.

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

2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет и исчисляется в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Назначение и выплата повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится в соответствии с локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и согласованным с администрацией муниципального образования Плавский район (далее - Учредитель).

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

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

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

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| Специалист по охране труда | 12274,0 |
| Специалист по закупкам | 11331,0 |
| Контрактный управляющий | 12000,0 |
| Начальник отдела | 15249,0 |
| Начальник центра | 15249,0 |
| Заместитель начальника отдела | 13724,0 |

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

7. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены к квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер должностного оклада, рублей |
| **ПКГ** «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 5917,0 |
| 2 квалификационный уровень | 6181,0 |
| **ПКГ** «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 9600,0 |
| 2 квалификационный уровень | 9692,0 |
| 3 квалификационный уровень | 10533,0 |
| 4 квалификационный уровень | 10662,0 |

4 квалификационный уровень устанавливается рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

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

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению;

персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

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

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

Назначение и выплата повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится в соответствии с локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и согласованным с Учредителем.

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

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

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

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

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

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

# 4. **Порядок и условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

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

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до пяти размеров средней заработной платы, указанных работников.

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

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

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

16. Размер кратности должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников утверждаются Учредителем.

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

18. С учетом достигнутых результатов деятельности учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю в пределах средств, выделяемых из бюджета муниципального образования Плавский район на оплату труда работников учреждений в текущем финансовом году.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя определяются Учредителем и устанавливаются в процентах к должностному окладу без учета компенсационных выплат.

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

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

20. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным актом учреждения, принятым по согласованию с представительным органом работников и согласованным с Учредителем.

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения, в котором указывается наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

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

22. Конкретные размеры выплат устанавливаются локальным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не устанавливаются.

23. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

24. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера. В расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу включаются должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику.

25. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

26. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

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

При назначении следует учитывать:

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

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ и государственных программ Тульской области.

31. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей; повышении уровня ответственности за порученный участок работы; соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

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

При осуществлении выплат следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, на основании Положения о премировании, утвержденного локальным актом учреждения, согласованным с Учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретный размер выплат определяется на основе Положения о премиальных выплатах, утвержденного локальным актом учреждения, согласованным с Учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Премиальные выплаты по итогам работы не имеют обязательного характера.

33. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

34. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не имеют обязательного характера. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

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

35. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет:

всем работникам (кроме руководителей, его заместителей и главного бухгалтера) учреждений:

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

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

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

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

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

# **8. Другие вопросы оплаты труда**

36. Работникам учреждений при направлении или привлечении их для работы в оздоровительных и профильных лагерях всех видов в период, не совпадающий с их очередным отпуском, сохраняется заработная плата.

37. Работникам учреждений, направленным в областной профильный лагерь, находящийся за пределами постоянного проживания, в период, не совпадающий с их отпуском, выплачивается заработная плата по основному месту работы.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период для указанной работы, данный порядок не применяется.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_