

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ
ӨФӨ КАЛАҢЫ
КАЛА ОКРУГЫ
ХАКИМИӘТЕ



АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОД УФА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

КАРАР

«24» декабрь 2023 й.

№ 2285

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«24» декабрь 2023 г.

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, действующих в сфере молодежной политики

Во исполнение Указа Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановления Правительства Республики Башкортостан от 16 октября 2012 года № 367 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан, действующих в сфере молодежной политики», решения Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 2 октября 2008 года № 8/7 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан», постановления Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 14 октября 2019 года № 1586 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, действующих в сфере молодежной политики (приложение).

2. Установить, что с 1 октября 2019 года минимальные оклады работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, действующих в сфере молодежной политики, по профессиональным квалификационным группам рассчитываются с учетом базовой единицы в размере 4122 рубля, установленной Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 8 ноября 2019 года № 665

«О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан».

3. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан:

3.1. от 26 сентября 2014 года № 4502 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих свою деятельность в сфере молодежной политики».

3.2. от 31 марта 2015 года № 1106 «О внесении изменений в Постановление Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 26 сентября 2014 года № 4502 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих свою деятельность в сфере молодежной политики».

3.3. от 26 ноября 2019 года № 1861 «О внесении изменений в Постановление Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 26 сентября 2014 года № 4502 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих свою деятельность в сфере молодежной политики».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан В.А. Жебровского.

Глава Администрации
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан



Р.Р. Мавлиев

Приложение
Утверждено
постановлением Администрации
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан
№ 2285 от 27.12.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа
город Уфа Республики Башкортостан, действующих в сфере молодежной
политики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, действующих в сфере молодежной политики (далее – Положение), разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», от 16 октября 2012 года № 367 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан, действующих в сфере молодежной политики», решением Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 2 октября 2008 года № 8/7 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение рекомендовано для муниципальных автономных и бюджетных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, действующих в сфере молодежной политики (далее – учреждения).

Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, и коэффициенты для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

минимальные размеры окладов по ПКГ;

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании труда работников.

1.6. Минимальные размеры окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526, от 5 мая 2008 года № 216н и от 29 мая 2008 года № 247н.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов по ПКГ и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с Комитетом по делам молодежи Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – Комитет).

1.8. Размер заработной платы работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения данной системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Месячная оплата труда работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работника, занятого по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работника на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем (для муниципального бюджетного учреждения – по согласованию с учредителем).

1.11. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.12. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), профессиональным стандартам.

1.13. Фонд оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей работников учреждения, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу, утверждается приказом Комитета.

1.14. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно

законодательству.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников учреждений включает: минимальные размеры окладов работников (тарифные ставки) по занимаемой должности (профессии);

выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.3. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.4. Размер выплат надбавок, повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты надбавки к окладу носят стимулирующий характер.

Применение всех выплат, повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. К минимальным размерам окладов работников (тарифным ставкам) устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные нормативными правовыми актами, включая локальные нормативные акты учреждений.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения за календарный год, исходя из группы по оплате труда:

| Наименование должности | Должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителя учреждения, рубли | | | |
|--|--|----------|----------|----------|
| | 1 группа | 2 группа | 3 группа | 4 группа |
| Руководитель муниципального учреждения, действующего в сфере молодежной политики | 21759 | 18094 | 13601 | 12968 |

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней

заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом Комитета в кратности от 1 до 8.

Руководитель учреждения обязан представлять в Комитет справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя структурных подразделений учреждения устанавливаются ниже оклада соответствующего руководителя на 5 – 10 процентов.

3.4. Отнесение к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

3.5. Персональный повышающий коэффициент руководителю устанавливается ежегодно работодателем по согласованию с Комитетом с учетом достигнутых количественных и качественных показателей деятельности учреждения и критериев оценки эффективности деятельности руководителя учреждения. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений в сфере молодежной политики разрабатываются и утверждаются Комитетом.

Размеры персонального повышающего коэффициента руководителю устанавливаются работодателем по согласованию с Комитетом в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.6. С учетом условий труда руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера,

предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

3.7. Руководителю учреждения по решению Комитета устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения, в соответствии с критериями и целевыми показателями эффективности работы, с учетом достижения показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателей эффективности работы руководителя учреждения по решению Комитета могут быть установлены:

рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан, органа местного самоуправления;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством).

наличие (отсутствие) административных штрафов на должностных лиц учреждения по результатам контроля в сфере закупок;

наличие (отсутствие) нарушений бюджетного законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, в ходе исполнения бюджета, выявленных Комитетом и органами финансового контроля.

3.8. Премирование руководителя по итогам квартала и года осуществляется по решению работодателя с учетом показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей по согласованию с Комитетом.

Размер премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Комитетом.

3.9. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда общеотраслевых служащих учреждений

4.1. Минимальные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих учреждений, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размеров минимальных окладов | Минимальный оклад <*>, рублей | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|---|--|-------------------------------|---|
|---|--|-------------------------------|---|

| | | | |
|--|------|------|-------|
| | | | <***> |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»: | 1,15 | 4741 | - |
| 1 квалификационный уровень: кассир, комендант, секретарь, статистик | | 4741 | - |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»: | 1,40 | 5771 | - |
| 1 квалификационный уровень: техник, техник-программист, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью | | 5771 | - |
| 2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 1,40 | 5771 | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 1,40 | 5771 | 0,10 |
| 4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,40 | 5771 | 0,15 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня": | 1,90 | 7832 | - |
| 1 квалификационный уровень: бухгалтер, экономист, специалист по | | 7832 | - |

| | | | |
|--|------|------|------|
| кадрам, юрисконсульт, специалист по связям с общественностью, менеджер по рекламе, социолог | | | |
| 2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | | 7832 | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | | 7832 | 0,10 |
| 4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | | 7832 | 0,15 |
| 5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях | | 7832 | 0,20 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»: | 2,30 | 9481 | - |
| 1 квалификационный уровень: начальник планово-экономического отдела, начальник отдела информации, начальник отдела кадров | | 9481 | - |
| 3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | | 9481 | 0,10 |

<*> Минимальный оклад изменяется с учетом изменений базовой единицы.

<***> Не используется для установления окладов работников учреждения.

4.2. Минимальные оклады работников, не входящих в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размеров минимальных окладов | Минимальный оклад <*>, рубли | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности <***> |
|---|--|------------------------------|---|
| Специалист по охране труда | 1,9 | 7832 | |

<*> Минимальный оклад изменяется с учетом изменений базовой единицы.

<***> Не используется для установления окладов работников учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

5.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

| Разряды работ в соответствии с ЕТКС | Коэффициент для определения размеров минимальных окладов | Минимальный оклад <*>, рублей |
|-------------------------------------|--|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 разряд | 1,00 | 4122 |
| 2 разряд | 1,05 | 4329 |
| 3 разряд | 1,10 | 4535 |
| 4 разряд | 1,15 | 4741 |
| 5 разряд | 1,25 | 5153 |
| 6 разряд | 1,40 | 5771 |
| 7 разряд | 1,55 | 6390 |
| 8 разряд | 1,70 | 7008 |

<*> Минимальный оклад изменяется с учетом изменений базовой единицы.

5.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу – в пределах 0,2.

5.4. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент в размере:

0,5 – водителям, имеющим 1 класс, присвоенный в установленном порядке (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 – водителям, имеющим 2 класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

5.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.6. Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6. Виды, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов работников (тарифным ставкам) заработной платы работников, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

6.2. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

надбавка за работу в учреждении, расположенном в сельской местности и рабочих поселках;

доплата работникам за работу с подростками и молодежью со специальными потребностями, охваченными квалифицированной коррекцией физического и психического развития (детьми-инвалидами, детьми с девиантным поведением).

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

6.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

6.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается доплата в размере не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6.7. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни повышенная оплата или предоставление другого дня отдыха производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Работникам учреждений выплачивается надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами в соответствии с законодательством.

6.9. Специалистам, работающим в учреждении, расположенном в сельской местности и рабочих поселках, устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 25 процентов в соответствии с законодательством Республики Башкортостан.

6.10. Работникам устанавливается доплата за работу с подростками и молодежью со специальными потребностями, охваченными квалифицированной коррекцией физического и психического развития (детьми-

инвалидами, детьми с девиантным поведением и т.п.), а также за работу в специальных (коррекционных) учреждениях (отделениях, клубах, центрах, группах и т.д.) для занимающихся (обратившихся) с отклонением в развитии, в том числе с задержкой психического развития, в следующих размерах:

15% – если число указанных занимающихся (обратившихся) составляет не менее 10% от их общего числа;

20% – если число указанных занимающихся (обратившихся) составляет более 50% от их общего числа.

Доплата распространяется только на специалистов по работе с молодежью, специалистов по социальной работе с молодежью, имеющих прямое отношение к работе с указанными подростками и молодежью.

6.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7. Виды, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в государственном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

7.2. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ (персональный повышающий коэффициент);

выплата за продолжительность работы (выслугу лет);

выплата за ученую степень и наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

премиальные выплаты по итогам работы и качество выполняемых работ.

7.3. Выплата за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ (персональный повышающий коэффициент) может быть установлена всем работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий пункта 1.9 настоящего Положения и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в

отношении конкретного работника на основании решения комиссии по оплате труда, выплате надбавок и премий.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

7.4. Выплата за продолжительность работы (выслугу лет) устанавливается ежемесячно к минимальному размеру окладов работников (тарифным ставкам) в следующих размерах:

- до пяти лет – 10 процентов;
- от пяти до десяти лет – 20 процентов;
- от десяти до пятнадцати лет – 30 процентов;
- от пятнадцати до двадцати лет – 40 процентов;
- свыше двадцати лет – 50 процентов.

Исчисление стажа для установления выплаты за продолжительность работы в учреждении осуществляется в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

7.5. Работникам, которым присвоены почетное звание, ученая степень, соответствующие профилю учреждения, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук – 0,2;
- за ученую степень кандидата наук – 0,1;
- за наличие почетного звания – 0,1.

При наличии у работника более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника.

7.6. В целях привлечения молодых специалистов и укрепления кадрового состава молодым специалистам устанавливается выплата в размере 20 процентов должностного оклада сроком на первые 3 года.

Молодым специалистом считается специалист в возрасте до 30 лет, если он получил среднее профессиональное или высшее образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступил к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

7.7. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

7.8. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- к профессиональным и общегосударственным праздникам.

В пределах субсидий, предоставляемых учреждениям из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан на выполнение муниципальных заданий, а также средств от приносящей доход деятельности,

направленных на оплату труда, осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников – по решению руководителя учреждения;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.9. При премировании учитываются критерии оценки эффективности деятельности работников, разработанные и утвержденные приказом руководителя учреждения.

7.10. Премияльные выплаты за образцовое качество выполняемых работ выплачиваются работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации, почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

награждении почетной грамотой Государственного комитета Республики Башкортостан по молодежной политике, Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан, Комитета по делам молодежи Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

7.11. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премиальной выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

7.12. Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам одновременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации региональных целевых программ.

Размер премиальной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

7.13. На формирование дополнительного фонда стимулирования труда

работников учреждений с учетом начислений может быть направлено не более 25 процентов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Дополнительный фонд стимулирования труда работников распределяется на:

премирование медицинских, педагогических и социальных работников, непосредственно обслуживающих и работающих с контингентом подразделений учреждения, оказывающего платные услуги населению, – в размере до 50 процентов должностного оклада;

премирование работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих, а также рабочих, – в размере до 20 процентов оклада.

7.14. Материальная помощь работникам может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.15. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

8. Порядок исчисления стажа работы работников учреждений, дающего право на установление ежемесячной выплаты за выслугу лет

8.1. В стаж работы засчитывается:

8.1.1. Работникам, предусмотренным в пункте 7.4 Положения:

8.1.1.1. время работы в государственных и муниципальных учреждениях молодежной политики, физической культуры и спорта, культуры и искусства, здравоохранения, образования, социальной защиты, в аппарате органов государственной власти и органов местного самоуправления указанных сфер.

8.1.1.2. время работы на выборных должностях на постоянной профессиональной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

8.1.1.3. время военной службы граждан, службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством.

8.1.1.4. время обучения работников в учреждениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если эти работники до поступления на учебу работали в государственных учреждениях молодежной политики.

8.1.1.5. время работы в аппаратах государственной власти, профсоюзных и исполнительных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года включительно), а также на освобожденных выборных должностях этих органов, партийных органов всех уровней (до 14 мая 1990 года включительно), а также на освобожденных выборных должностях этих органов.

8.1.1.6. время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

8.1.1.7. время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.1.1.8. иное время, предусмотренное законодательством.

8.1.2. Выплата за продолжительность работы (выслугу лет) начисляется исходя из должностного оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении выплата за продолжительность работы (выслугу лет) начисляется на должностной оклад по основной работе.

8.1.3. Ежемесячная выплата за продолжительность работы (выслугу лет) учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

8.1.4. Ежемесячная выплата за продолжительность работы (выслугу лет) с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за продолжительность работы (выслугу лет) наступило в период исполнения государственных обязанностей при подготовке, переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Если право на назначение или изменение размера ежемесячной стимулирующей выплаты за продолжительность работы (выслугу лет) наступило в период пребывания работника в очередном отпуске либо в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска или прекращения временной нетрудоспособности.

При увольнении работника выплата за продолжительность работы (выслугу лет) начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

8.1.5. Выплата за продолжительность работы (выслугу лет) работникам учреждения производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой выплаты.

Стаж работы для выплаты за продолжительность работы (выслугу лет) определяется комиссией по оплате труда, выплате надбавок и премий.

Положение и состав комиссии по оплате труда, выплате надбавок и премий утверждаются руководителем учреждения.

9. Объемные показатели деятельности и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

9.1. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда его руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

| №п/п | Наименование объемного показателя | Условие присвоения оценки | Количество баллов |
|------|--|----------------------------------|-------------------|
| 1 | Наличие у учреждения помещений в пользовании | отсутствие | 0 |
| | | менее 100 кв. м в одном здании | 5 |
| | | более 100 кв. м в одном здании | 10 |
| | | менее 100 кв. м в разных зданиях | 15 |
| | | более 100 кв. м в разных зданиях | 20 |
| 2 | Штатная численность учреждения | менее 50 человек | 10 |
| | | 50 и более человек | 20 |
| 3 | Наличие филиалов | 1 - 5 филиалов | 10 |
| | | более 5 филиалов | 20 |
| 4 | Наличие автотранспортных средств | отсутствие | 0 |
| | | наличие | 10 |
| 5 | Количество консультационных, методических услуг, в том числе организация психологического сопровождения летних форм отдыха детей | до 1000 единиц | 10 |
| | | от 1000 до 20000 единиц | 20 |
| | | свыше 20000 единиц | 30 |
| 6 | Количество услуг психологической помощи молодежи | до 1000 единиц | 10 |
| | | от 1000 до 20000 единиц | 20 |
| | | свыше 20000 единиц | 30 |
| 7 | Количество проводимых | до 40 единиц | 10 |

| | | | |
|----|---|---|----|
| | мероприятий, семинаров, совещаний и т.д. за отчетный год | от 40 до 80 единиц | 20 |
| | | свыше 80 единиц | 30 |
| 8 | Количество молодежи, вовлеченной в волонтерскую деятельность или охваченной мероприятиями патриотического направления | до 1000 человек | 10 |
| | | от 1000 до 5000 человек | 20 |
| | | свыше 5000 человек | 30 |
| 9 | Количество молодежи, обученной в рамках программы развития предпринимательства | до 200 человек | 10 |
| | | от 200 до 500 человек | 20 |
| | | свыше 500 человек | 30 |
| 10 | Сменность работы | наличие структурного подразделения, работающего в ночные часы (с 22 часов до 6 часов) | 10 |
| | | наличие форм работы, связанных с деятельностью в вечерние часы (с 18 часов до 22 часов) | 10 |
| | | наличие форм работы, связанных с деятельностью в субботу и воскресенье | 10 |
| 11 | Обеспечение участия представителей Республики Башкортостан в проектах Приволжского федерального округа, а также во всероссийских и в международных проектах | отсутствие | 0 |
| | | наличие | 10 |
| 12 | Ведение информационной работы в сети Интернет, в том числе через официальные сайты, социальные сети | отсутствие | 0 |
| | | наличие | 10 |

| | | | |
|----|---|---|----|
| 13 | Привлечение спонсорских средств для развития в учреждении направлений молодежной политики | отсутствие | 0 |
| | | наличие | 10 |
| 14 | Организация деятельности специализированных (профильных) выездных лагерей | до 2 смен | 5 |
| | | более 2 смен | 10 |
| 15 | Организация деятельности специализированных (профильных) лагерей дневного пребывания | до 5 смен | 5 |
| | | более 5 смен | 10 |
| 16 | Проведение многодневных походов (3 и более дня) | до 5 походов | 5 |
| | | более 5 походов | 10 |
| 17 | Работа со сложным контингентом (состоящие на учете в отделе по делам несовершеннолетних, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, находящиеся в трудной жизненной ситуации, инвалиды) | данный контингент составляет менее 10% от общего числа занимающихся | 10 |
| | | данный контингент составляет более 10% от общего числа занимающихся | 20 |
| 18 | Открытие новых направлений, запуск и реализация новых программ | отсутствие | 0 |
| | | наличие | 10 |
| 19 | Организация социальных выездных рейдов, патронажей | отсутствие | 0 |
| | | наличие | 10 |
| 20 | Сохранение контингента занимающихся в учреждении в течение 2 и более лет | отсутствие | 0 |
| | | наличие | 10 |
| 21 | Обеспечение прохождения аттестации более 5% состава основного | отсутствие | 0 |
| | | наличие | 10 |

| | | | |
|----|--|--------------|----|
| | персонала | | |
| 22 | Организация методической помощи учреждениям и специалистам в сфере молодежной политики | отсутствие | 0 |
| | | наличие | 10 |
| 23 | Выполнение установленной квоты по приему на работу инвалидов | не выполнено | 0 |
| | | выполнено | 5 |

9.2. Группа по оплате труда работников учреждений устанавливается не чаще одного раза в год приказом Комитета на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемных показателей за отчетный год, по сумме баллов, определяемой согласно пункту 9.5 настоящего Положения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности, но не более чем на два ближайших года.

9.3. При наличии объемных показателей деятельности, не указанных в настоящем разделе, но увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, Комитет увеличивает сумму баллов по каждому дополнительному показателю на 10 баллов.

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

9.5. Учреждение относится к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных в пункте 9.1 настоящего Положения объемных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

| Тип (вид) учреждения | Сумма баллов, начисленная по объемным показателям деятельности | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя |
|---|--|---|
| Муниципальное учреждение, действующее в сфере молодежной политики | от 220 до 380 | I |
| | от 150 до 219 | II |
| | от 100 до 150 | III |
| | менее 100 | IV |