



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КУРСКА
Курской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«25» декабря 2024 г.

№ 724

**Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных комитету молодежной политики, физической
культуры и спорта города Курска**

На основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 17 августа 2024 года № 2233-р « Об утверждении Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года», в соответствии с постановлениями Администрации города Курска от 04 февраля 2020 года № 197 «О передаче полномочий учредителя управлению молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска», от 16 декабря 2020 года № 2367 «Об изменении типа муниципального казенного учреждения «Городская молодежная биржа труда», от 11 мая 2022 года № 248 «Об утверждении схемы управления Администрации города Курска», ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить с 1 января 2025 года прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска, финансирование которых осуществляется по подразделу 0707 «Молодежная политика».

2. Комитету молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска (Колышев И.А.) провести необходимые организационно-правовые мероприятия во исполнение пункта 1 настоящего постановления в соответствии с действующим трудовым законодательством в пределах средств, предусмотренных в бюджете города Курска на 2025 год на содержание указанных учреждений.

3. Признать утратившими силу с 1 января 2025 года постановления Администрации города Курска:

от 02 апреля 2014 года № 1161 «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Городской молодежный центр социальных программ «Спектр», подведомственного управлению по делам семьи, демографической политике, охране материнства и детства города Курска»;

от 04 марта 2015 года № 584 «О внесении изменений в постановление Администрации города Курска от 02 апреля 2014 года № 1161»;

от 18 ноября 2016 года № 3646 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации города Курска от 02 апреля 2014 года № 1161 (в ред. от 04 марта 2015 года № 584);

от 17 января 2017 года № 97 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации города Курска от 02 апреля 2014 года № 1161 (в ред. от 18 ноября 2016 года № 3646);

от 18 января 2017 года № 102 «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных управлению молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска по виду экономической деятельности «Регулирование и содействие эффективному ведению экономической деятельности, деятельность в области региональной, национальной и молодежной политики»;

от 02 апреля 2021 года № 203 «О внесении изменений в постановление Администрации города Курска от 18 января 2017 года № 102»;

4. Комитету документационного, ресурсного обеспечения и автоматизации систем управления Администрации города Курска (Калинина И.В.) обеспечить направление текста настоящего постановления в газету «Городские известия» и размещение настоящего постановления на официальном сайте Администрации города Курска в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Управлению информации и печати Администрации города Курска (Бочарова Н.Е.) обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Городские известия».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации города Курска Котлярова С.А.

7. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

И.о. главы Администрации
города Курска

Н. Цыбин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Администрации города Курска
от «25» декабря 2024 года
№ 724

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных комитету молодежной политики,
физической культуры и спорта города Курска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска, применяется в отношении учреждений, финансирование которых осуществляется по подразделу 0707 «Молодежная политика» (далее по тексту - Положение).

Положение разработано с целью установления оплаты труда, обеспечивающей заинтересованность работников в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждений, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Курской области от 29 декабря 2007 года № 596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда в которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, регулирующих правоотношения в сфере оплаты труда.

1.2. Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее по тексту - минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее – ПКГ);

условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, критерии их установления;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам, наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления;

условия оплаты труда директора (далее - руководитель) учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска, финансирование которых осуществляется по подразделу 0707 «Молодежная политика» (далее - учреждение), включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области, города Курска, содержащими нормы трудового законодательства, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

г) наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера;

д) примерных положений по оплате труда работников по видам экономической деятельности, утвержденных Администрацией города Курска;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения представительного органа работников;

з) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из муниципального бюджета на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При этом объем средств, направляемый учреждением на оплату труда работников за счет средств, поступающих от платных услуг и иной

приносящей доход деятельности, составляет до 30 процентов общего объема средств, поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, персональный повышающий коэффициент к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.11. В случае индексации окладов с работниками учреждений заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.12. Комитет молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска, осуществляющий функции и полномочия учредителя бюджетных учреждений, устанавливает соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным приказом комитета молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска за календарный год.

1.13. 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.

К административно-управленческому персоналу относятся: директор учреждения, заместитель директора учреждения, главный бухгалтер учреждения.

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.

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.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения определен приложением 3 к настоящему Положению.

1.14. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с комитетом молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных уставом.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих учреждения (далее - служащие), устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям служащих устанавливаются размеры окладов (должностных окладов) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», ПГК других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом учреждения, и выполнения муниципального задания с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются также на основе профессиональных стандартов в соответствии с приказами Минтруда России от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем», от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», 17.01.2017 № 40н «Об утверждении профессионального стандарта «Графический дизайнер».

Рекомендуемые минимальные размеры окладов служащих приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. Рекомендуемые должностные оклады заместителей начальников структурных подразделений учреждения, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются по решению руководителя учреждения на 5 - 10% ниже окладов (должностных окладов) начальников соответствующих структурных подразделений.

2.3. Локальным актом учреждения об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам могут устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально

в отношении конкретного работника и с учетом обеспечения финансовыми средствами на оплату труда работников учреждения. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0 включительно.

2.5. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Молодым специалистам, завершившим с отличием обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, и поступившим впервые на работу в соответствии с полученной квалификацией в муниципальное бюджетное учреждение, подведомственное комитету молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска, дополнительно устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,5 к должностному окладу (ставке) в течение трех лет после окончания учебного заведения (начала трудовой деятельности, если трудовая деятельность была начата до окончания учебного заведения).

2.7. Молодым специалистам, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, и поступившим впервые на работу в соответствии с полученной квалификацией в муниципальное бюджетное учреждение, подведомственное комитету молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска, дополнительно устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,3 к должностному окладу (ставке) в течение трех лет после окончания учебного заведения (начала трудовой деятельности, если трудовая деятельность была начата до окончания учебного заведения).

2.8. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующей надбавки за стаж в зависимости от общего количества лет, проработанных по аналогичным должностям, специальностям, направлениям деятельности.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):
при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
при стаже работы от 5 до 10 лет – 20 процентов;
при стаже работы от 10 до 15 лет – 25 процентов;
при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера надбавки за продолжительность работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, на основании приказа руководителя учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки засчитывается период работы как по основной работе, так и по работе по совместительству в учреждении, а также периоды замещения должностей муниципальной службы, иные периоды работы в учреждениях и организациях, осуществляющих деятельность, соответствующую сфере

деятельности учреждения, на аналогичных должностях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей.

Решение о включении иных периодов в стаж работы, дающий право на получение надбавки работникам учреждения, принимается руководителем учреждения.

Решение о включении иных периодов в стаж работы, дающий право на получение надбавки руководителю учреждения, принимается комитетом молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска.

Работникам рабочих профессий, не требующих специальной профессиональной подготовки, стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа работы.

2.9. Дополнительно, локальным актом учреждения об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрена ежемесячная стимулирующая надбавка за наличие государственной награды Российской Федерации или почетного звания Российской Федерации, Курской области и города Курска, а также почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Отличник», «Почетный работник», либо награжденному орденами и медалями, а также ведомственными грамотами, при условии соответствия почетного звания (ордена, медали, грамоты) профилю деятельности учреждения либо занимаемой должности (далее по тексту - почетные звания) или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки).

Рекомендуемый размер надбавки - до 20% оклада (должностного оклада), определяется руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами на оплату труда работников учреждения.

Стимулирующая надбавка устанавливается указанным работникам за наличие государственной награды Российской Федерации или почетного звания Российской Федерации, Курской области и города Курска, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

2.10. С учетом условий труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

2.11. Служащим учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

2.12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по решению руководителя учреждения

могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

3.1. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются размеры окладов (должностных окладов) в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.3. Локальным актом учреждения об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на оплату труда работников учреждения. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и с учетом обеспечения финансовыми средствами на оплату труда работников учреждения. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0 включительно.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может быть установлен по решению руководителя учреждения рабочим, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и с учетом обеспечения финансовыми средствами на оплату труда работников учреждения.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - до 0,3 включительно.

3.6. Локальным актом учреждения об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);
- за стаж работы.

Установление стимулирующей надбавки 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.

3.7. Рабочим, по решению руководителя учреждения, может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Решение принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и с учетом обеспечения финансовыми средствами на оплату труда работников учреждения.

Рекомендуемый размер - до 500 процентов оклада.

3.8. Работникам рабочих профессий, указанным в приложении 2 к настоящему Положению, стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается в зависимости от общего стажа работы:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 25 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов.

3.9. С учетом условий труда рабочим могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения. Решение принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и с учетом обеспечения финансовыми средствами на оплату труда работников учреждения.

3.10. Рабочим учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

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

4.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Перечни должностей и профессий работников утверждены приложением 3 к настоящему Положению.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется комитетом молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска в кратности:

руководителей учреждения до 4;

их заместителей до 3;

главных бухгалтеров до 2,8.

Решение принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения финансовыми средствами на оплату труда работников учреждения.

4.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения определен приложением 4 к настоящему Положению.

4.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, по решению руководителя учреждения, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Решение принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению комитета молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска с учетом достижения показателей

муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности учреждения.

4.8. Дополнительно, по решению комитета молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска, руководителю учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка за наличие государственной награды Российской Федерации или почетного звания Российской Федерации, Курской области и города Курска, а также почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Отличник», «Почетный работник», либо награжденному орденами и медалями, а также ведомственными грамотами, при условии соответствия почетного звания (ордена, медали, грамоты) профилю учреждения либо занимаемой должности (далее по тексту - почетные звания) или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки).

Рекомендуемый размер надбавки - до 20% оклада (должностного оклада), определяется по решению комитета молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска, с учетом обеспечения финансовыми средствами на оплату труда работников учреждения.

Стимулирующая надбавка устанавливается со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4.9. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или законодательством Курской области.

4.11. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные (стимулирующие) выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения премиальные (стимулирующие) выплаты устанавливаются руководителем учреждения.

4.12. Комитетом молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска, в ведении которого находится учреждение, руководителю учреждения устанавливаются выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение

работ), а также показателей эффективности деятельности учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за обслуживание электронно-вычислительной техники при отсутствии в штате должности инженера.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области и города Курска.

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

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

5.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливается работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4% от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам

специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. 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, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

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

5.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа

производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

5.9. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера.

5.10. Доплата за обслуживание электронно-вычислительной и оргтехники при отсутствии в штате должности инженера-программиста (программиста, системного администратора) осуществляется из расчета 5% должностного оклада служащего за каждую единицу обслуживаемой техники.

Конкретные размеры оплаты за обслуживание электронно-вычислительной и оргтехники могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

5.11. Служащим, осуществляющим в муниципальном учреждении ведение бухгалтерского учета и отчетности, по решению руководителя учреждения, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия труда в размере до 50% должностного оклада, в пределах финансовых средств на оплату труда работников учреждения.

Решение принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения финансовыми средствами и следующих показателей:

- отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения;

- отсутствие замечаний в части представления учреждением информации (документов) по запросам (поручениям) комитета молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска, других органов, граждан;

- участие учреждения в реализации национальных проектов, всероссийских, региональных, муниципальных программ, проектов, конкурсов;

- соблюдение учреждением установленных сроков и порядка представления всех видов отчетности, а также обеспечение достоверности отчетности;

- выполнение учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности;

- отсутствие замечаний по использованию учреждением муниципального имущества, находящегося у него в оперативном управлении;

отсутствие замечаний по целевому, рациональному и эффективному использованию учреждением бюджетных средств;

отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности;

отсутствие в учреждении задержек по выплате заработной платы;

привлечение учреждением внебюджетных средств, если это разрешено уставом учреждения;

отсутствие материального ущерба, причиненного учреждению.

VI. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ.

6.2. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения за счет экономии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения.

6.3. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании рекомендуется учитывать следующие критерии:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному

окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, квартала, полугодия, года работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

Премии не выплачиваются сотрудникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, а также женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

6.4. Руководитель и работники учреждения, награжденные Почетной грамотой, грамотой, благодарностью и иными наградами министерств, ведомств, организаций, учреждений, подразделений Администрации Курской области, города Курска, их должностных лиц, разово премируются за счет и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, возбуждившего ходатайство о награждении, в размере, установленном нормативно правовыми актами о соответствующих наградах (поощрениях) и локальными актами учреждения.

6.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.6. Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с заключенным трудовым договором, на основании приказа комитета молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии имеющихся средств с учетом достижения показателей оценки эффективности и результативности деятельности.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам учреждений к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается материальная помощь в размере не менее двух должностных окладов (ставки заработной платы), установленного на день ее выплаты по занимаемой должности.

Работнику, принятому на работу в течение календарного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время.

7.2. В пределах экономии средств, выделенных учреждению на оплату труда, может выплачиваться материальная помощь руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам в размере до двух должностных окладов в год, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

за высокие показатели в реализации национальных проектов, всероссийских, региональных, муниципальных программ, проектов, конкурсов;

и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60 и 65 лет);

в связи с заключением им брака;

в связи с рождением у него ребенка;

в связи с длительной болезнью (более 21 календарного дня) или несчастием (смертью), постигшими самого руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, работника или их близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается на основании письменного заявления работника или его родственника (в случае смерти):

председателем комитета молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска - руководителю учреждения;

руководителем учреждения - его заместителям, главному бухгалтеру, работникам этого учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений, подведомственных
комитету молодежной политики,
физической культуры и спорта
города Курска

Рекомендуемые минимальные размеры окладов служащих учреждения

Наименование	Должностной оклад, рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1-й квалификационный уровень: секретарь, инспектор по кадрам, водитель; кассир	7 555
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1-й квалификационный уровень: администратор; звукооператор; инспектор по кадрам; специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью	7 555
2-й квалификационный уровень: заведующий складом (хозяйством)	8 019
4-й квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 947
5-й квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный»	9 297
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1-й квалификационный уровень: бухгалтер; экономист; инженер; инженер-программист (программист); инженер по охране труда; менеджер; психолог; специалист по связям с общественностью; специалист административно-хозяйственной деятельности; юрисконсульт	7 555

4-й квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 947
5-й квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный»	9 297
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1-й квалификационный уровень: начальник отдела	9 878
1-й квалификационный уровень: главный инженер	10 840
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
Контролер билетов	4 680
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; руководитель кружка, клуба по интересам; культорганизатор	7 458
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Администратор, звукооператор	10 096
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Режиссер-постановщик; режиссер, звукорежиссер; режиссер массовых представлений	10 096

Должности в соответствии с профессиональными стандартами

Квалификационны е уровни	Должности в соответствии с профессиональными стандартами	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
6-й квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8 838
6-й квалификационный уровень	Системный администратор	8 838
6-й квалификационный уровень	Графический дизайнер	8 838

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений, подведомственных
комитету молодежной политики,
физической культуры и спорта
города Курска

Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения

Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
<p>1-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кассир билетный; кладовщик, оператор копировальных и множительных машин; переплетчик документов; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий</p>	5 338
<p>2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)</p>	5 597

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 213
2-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 573
3-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 323
4-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	10 032

**Профессии рабочих
в соответствии с профессиональными стандартами**

Профессии рабочих в соответствии с профессиональными стандартами	Должностной оклад, рублей
<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик, слесарь-сантехник</p>	5 338
<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик, слесарь-сантехник</p>	6 213

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений, подведомственных
комитету молодежной политики,
физической культуры и спорта
города Курска

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу,
для расчета средней заработной платы и определения размера
должностного оклада руководителя учреждения**

Специалист по работе с молодежью,
Специалист по социальной работе с молодежью,
Ведущий специалист по работе с молодежью,
Ведущий специалист по социальной работе с молодежью,
Главный специалист по работе с молодежью,
Главный специалист по социальной работе с молодежью,
Специалист по связям с общественностью,
Ведущий специалист по связям с общественностью,
Главный специалист по связям с общественностью,
Психолог,
Ведущий психолог,
Руководитель клубного формирования;
Начальник отдела (за исключением хозяйственного и технического).

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений, подведомственных
комитету молодежной политики,
физической культуры и спорта
города Курска

ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы для определения размера
должностного оклада руководителя муниципального бюджетного
учреждения

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения, подведомственного комитету молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска (далее по тексту - Порядок), определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения, подведомственного комитету молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска, финансирование которых осуществляется по подразделу 0707 «Молодежная политика» (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, согласно приложению 3 к настоящему Положению и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

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

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

Решение об изменении должностного оклада руководителя учреждения принимается комитетом молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска с учетом обеспечения финансовыми средствами

на оплату труда работников учреждения и показателей оценки эффективности и результативности деятельности.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается пропорционально отработанному времени.