****

**Тульская область**

**Муниципальное образование**

**ЩЁКИНСКИЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЩЁКИНСКОГО РАЙОНА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. №\_\_\_\_\_\_\_\_

**Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования город Щекино Щекинского района**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Устава муниципального образования город Щекино Щекинского района администрация муниципального образования Щекинский район ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования город Щекино Щекинского района (Приложение).

2. Признать утратившими силу:

- постановление главы администрации муниципального образования город Щекино Щекинского района от 11.11.2008 № 11-301 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Щекино Щекинского района, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики»;

- постановление администрации муниципального образования город Щекино Щекинского района от 26.06.2013 № 06-81 «О внесении изменений в постановление главы администрации муниципального образования город Щекино Щекинского района от 11.11.2008 № 11-301 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Щекино Щекинского района, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики»;

- постановление администрации муниципального образования город Щекино Щекинского района от 19.12.2013 № 12-163 «О внесении изменений в постановление главы администрации муниципального образования город Щекино Щекинского района от 11.11.2008 № 11-301 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Щекино Щекинского района, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики».

3. Постановление опубликовать в средствах массовой информации и разместить на официальном Портале МО Щекинский район.

4. Постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

**Глава администрации**

**муниципального образования**

**Щекинский район О.А. Федосов**

**Согласовано:**

Е.И. Чуканова

В.Е. Калинкин

Л.С. Пуртова

О.А. Лукинова

А.О. Шахова

Т.А. Еремеева

Исп. Г.Я. Ермолаева

Тел. 5-22-90

C:\Documents and Settings\Admin\Мои документы\Нормативные документы\Положение об оплате труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Приложение к постановлению администрации МО Щекинский район | |
|  | от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015г. | № \_\_\_\_\_\_\_ |

**Положение**

**об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений**

**сферы молодежной политики муниципального образования город Щекино Щекинского района**

**1**. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики (далее - Учреждения) муниципального образования город Щекино Щекинского района (далее – Положение) включает в себя:

- размеры окладов, в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

- условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

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

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором.

Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

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

1.5. Оплата труда специалистов, служащих и рабочих, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для муниципальных учреждений соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.7. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и сферы молодежной политики, должности которых включены в ПКГ**

2.1. Размеры окладов работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216, зарегистрировано в Минюсте России 22.05. 2008 № 11731 (Приложение 1).

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения 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 устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3-2.6 настоящего Положения.

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

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам с учетом уровня профессиональной подготовки, образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет проработанных в соответствующей сфере деятельности в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| При выслуге лет от 3 до 5 лет | 0,05 |
| При выслуге лет от 5 до 10 лет | 0,1 |
| При выслуге лет от 10 до 15 лет | 0,15 |
| При выслуге лет свыше 15 лет | 0,2 |

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии третьей квалификационной категории -0,05

- при наличии второй квалификационной категории - 0,1.

- при наличии первой квалификационной категории - 0,2;

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;

- при наличии категории ведущей - 0,35.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается:

- руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

2.6. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

2.7. Работникам выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

**3. Порядок и условия оплаты труда работников,**

**занимающих должности служащих**

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 № 11858 (Приложение 2).

3.2. Работникам, занимающим должности служащих, предусматривается установление повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклади не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3.- 3.6. Положения.

3.3. Размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности:

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ Общеотраслевые должности служащих 1 уровня | |
| 2 квалификационный уровень | 0,05 |
| ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня | |
| 2 квалификационный уровень | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень | 0,1 |
| 4 квалификационный уровень | 0,2 |
| 5 квалификационный уровень | 0,3 |
| ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровня | |
| 2 квалификационный уровень | 0,1 |
| 3 квалификационный уровень | 0,2 |
| 4 квалификационный уровень | 0,3 |
| 5 квалификационный уровень | 0,4 |
| ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня | |
| 2 квалификационный уровень | 0,25 |

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, уровня образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы по специальности и других факторов.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента до 3,0.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждениях соответствующей сферы в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| При выслуге лет от 3 до 5 лет | 0,05 |
| При выслуге лет от 5 до 10 лет | 0,1 |
| При выслуге лет от 10 до 15 лет | 0,15 |
| При выслуге лет свыше 15 лет | 0,2 |

3.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

3.7. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

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

4.1. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее рабочих), устанавливаются в размерах, утвержденных для рабочих бюджетных учреждений Тульской области.

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2513,00 рублей |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-  квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2627,00 рублей |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-  квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2755,00 рублей |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-  квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3477,00 рублей |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-  квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3515,00 рублей |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-  квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3680,00 рублей |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-  квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3756,00 рублей |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-  квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3997,00 рублей |

4.2. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

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

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения 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 устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 4.3.- 4.5. Положения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклади не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного рабочего с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента до 3,0.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05

- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,1

- при выслуге лет свыше 5 лет – 0,15.

4.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

4.6. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

4.7. Пункты 4.1 - 4.7 распространяются на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития.

**5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения,**

**его заместителей, главных бухгалтеров**

5.1. Оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения (Приложение 3) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5.08.2008 № 583 и приказом Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 167Н.

5.2. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, предусмотренных п.9 настоящего Положения, устанавливаемых:

- в отношении руководителя Учреждения – учредителем;

- в отношении заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров - руководителями этих Учреждений.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 30-50% ниже оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения не может превышать восьмикратный размер.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения Щекинского района и средней заработной платы работников муниципального учреждения Щекинского района за отчетный год составляет:

- при численности работников муниципальных учреждений (без внешних совместителей) до 30 человек не может превышать трехкратный размер;

- при численности работников муниципальных учреждений (без внешних совместителей) от 30 до 50 человек не может превышать четырехкратный размер;

- при численности работников муниципальных учреждений (без внешних совместителей) от 50 до 100 человек не может превышать пятикратный размер.

5.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Щекинского района от 12.09.2013 № 9-1270 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений по оказанию муниципальных услуг (выполнению работ), качества услуг (работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей муниципальных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию муниципальных услуг (выполнению работ), качества услуг (работ) и финансового менеджмента».

5.4. С учетом условий труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

5.5. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 Положения.

### 6. Оплата труда работников Учреждений за счет средств,

### полученных от приносящей доход деятельности

6.1. Оплата труда работников Учреждений может осуществляться за счет доходов от оказания учреждением культуры приносящей доход деятельности в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Оплата труда работников Учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

**7. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

- надбавка работникам, занятых на тяжелых работах.

7.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Размер доплаты устанавливается работникам Учреждения в размере 35 процентов части оклада за каждый час работы в ночное время.

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

7.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст.153 ТК РФ.

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

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

**8. Порядок и условия установления**

**выплат стимулирующего характера**

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минзравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818, устанавливаются следующие выплаты и премии:

- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

- премия за качество выполняемых работ;

- премия по итогам работы (квартал, полугодие, год).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в следующем порядке:

- заместителей руководителя, главных бухгалтеров и иных работников, подчиненных руководителю, непосредственно;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, на основе Положения о премировании, утвержденного локальным актом учреждения.

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

При премировании следует учитывать:

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

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии определяется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным актом учреждения.

8.3. Премия за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Конкретный размер премии определяется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным актом Учреждения.

8.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок. При назначении следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- непосредственное участие в реализации федеральных и региональных программ.

Конкретный размер премии определяется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным актом Учреждения.

**9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Работникам Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу за почетное звание отраслевой нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

- при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдачи диплома) или почетного звание «Заслуженный - 0,2;

- награжденных отраслевыми знаками - 0,1.

Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

9.2. Работникам, относящимся к основному персоналу, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере, определяемой по формуле:

(О + kдолж. +kучрежд.)х 0,25, где:

О – размер оклада (должностного оклада);

kдолж.  - размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности;

kучрежд – размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

9.3. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании работнику материальной помощи и ее конкретных размерах с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.4. За работниками при направлении или привлечении их для работы в оздоровительных и профильных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с их очередным отпуском, сохраняется заработная плата.

9.5. Работникам Учреждений, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в областной профильный лагерь, находящийся за пределами постоянного проживания, и зачисленным на соответствующие должности, помимо заработной платы за счет средств, предусмотренных на содержание и проведение лагеря, выплачивается заработная плата по основному месту работы в соответствии с нормами расчета заработной платы на период командирования работника учреждения.

9.6. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

**Председатель комитета по культуре,**

**молодежной политике и спорту**

**администрации Щекинского района Г.Я. Ермолаева**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1  к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и сферы молодежной политики муниципального образования Щекинский район и муниципального образования город Щекино Щекинского района |

**Размеры окладов работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ**

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» | 3376,0 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» | 3718,0 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников» | |
| 2 квалификационный уровень | 4086,0 рублей |
| 3 квалификационный уровень | 4480,0 рублей |
| 4 квалификационный уровень | 4897,0 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»  2 квалификационный уровень | 5723,0 рублей |

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ должностей педагогических работников | 5 887,0 рублей |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | 7 068,0 рублей |

**Председатель комитета по культуре,**

**молодежной политике и спорту**

**администрации Щекинского района Г.Я. Ермолаева**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2  к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и сферы молодежной политики муниципального образования Щекинский район и муниципального образования город Щекино Щекинского района |

**Размеры окладов работников учреждений сферы молодежной политики,**

**занимающих должности служащих, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ**

|  |  |
| --- | --- |
| должности, отнесенные к ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 4073,0 рублей |
| должности, отнесенные к ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 4910,0 рублей |
| должности, отнесенные к ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 5291,0 рублей |
| должности, отнесенные к ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 5724,0 рублей |

**Председатель комитета по культуре,**

**молодежной политике и спорту**

**администрации Щекинского района Г.Я. Ермолаева**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 3  к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и сферы молодежной политики муниципального образования Щекинский район и муниципального образования город Щекино Щекинского района |

**Перечень**

**должностей, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений**

В сфере молодежной политики

Методист, старший методист, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, воспитатель, старший вожатый, музыкальный руководитель, педагог-психолог

**Председатель комитета по культуре,**

**молодежной политике и спорту**

**администрации Щекинского района Г.Я. Ермолаева**