

Приложение № 8
к коллективному договору
МБУ «ЦРДМ «Алые паруса»
от «15» декабря 2017г.

От администрации:


 Директор МБУ «ЦРДМ
«Алые паруса»
В.Н. Аверкин
«15» декабря 2017 г.

От трудового коллектива:

Председатель Профкома
МБУ «ЦРДМ «Алые паруса»

 С.М.Осипова

«15» декабря 2017 г.
(по поручению выборного органа)

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ПО РАБОТЕ С ДЕТЬМИ И
МОЛОДЕЖЬЮ «АЛЫЕ ПАРУСА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26 декабря 2014 года N 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 № 4465 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода», Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения, подведомственного комитету культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода, по сфере деятельности «молодежная политика» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр по работе с детьми и молодежью «Алые паруса»

1.2. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством.

1.3. Заработная плата работников максимальным размером не ограничивается.

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

1.4. В учреждении может быть применена сдельная оплата труда.

1.5. Расчет средней заработной платы работников осуществляется в соответствии со ст. 139 Трудового Кодекса Российской Федерации исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

1.6. Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных значениях.

1.7. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. Оплата труда работников учреждения состоит из:

- окладов (должностных окладов) (далее - оклад);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.9. В целях дифференциации окладов работников учреждения установлены повышающие коэффициенты к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам принимается директором учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются положением об оплате труда работников учреждения.

1.10. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или в абсолютных размерах (если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации).

1.11. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы.

1.12. Условия определения и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения.

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере 40 процентов от общего фонда оплаты труда.

Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения определен в приложении № 1 к настоящему Положению.

1.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Великого Новгорода, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.15. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения в установленном порядке и включает в себя все должности работников учреждения.

1.16. Директор учреждения, руководствуясь настоящим Положением, разрабатывает и утверждает положение об оплате труда работников, возглавляемого им учреждения.

1.17. Условия оплаты труда работников учреждения, предусмотренные настоящим Положением и локальными нормативными актами учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждаются приказом директора учреждения.

2. Оплата труда директора, заместителей директора учреждения

2.1. Оплата труда директора, заместителей директора учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер оклада директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже

минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

Условия оплаты труда директора учреждения определяются в трудовом договоре.

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности директору учреждения устанавливается ежемесячная выплата в размере 3 процентов объема доходов, полученных от платных и иных услуг, оказанных Учреждением за отчетный месяц.

2.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, ежегодно устанавливается комитетом культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода в кратности 5.

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора учреждения к средней заработной плате работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается данным локальным нормативным актом в кратности 4,5.

Оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада директора учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение. (Приложение №2).

2.4.2. Выплаты высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно и устанавливаются в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание "Заслуженный" по профилю профессиональной деятельности - до 10 процентов от оклада;

за звание "Почетный работник" по профилю профессиональной деятельности - до 15 процентов от оклада;

за ученую степень доктора наук или почетное звание "Народный" по профилю профессиональной деятельности - до 20 процентов от оклада;

за интенсивность работы в соответствии с уставом учреждения от 50 до 200 процентов от оклада;

за высокие результаты работы в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждения в соответствии с его уставом - от 50 до 200 процентов от оклада (размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу).

Выплата за высокие результаты в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждения заместителю директора, учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 200 процентов оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

Выплата за интенсивность работы заместителю директора учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в соответствии с решением комиссии учреждения от 50 до 200 процентов от оклада;

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности заместителям директора учреждения устанавливается ежемесячная выплата в размере 2 процента объема доходов, полученных от платных и иных услуг, оказанных Учреждением за отчетный месяц.

Размер выплат может устанавливаться в абсолютном значении и в процентном отношении к окладу.

Выплата за ученую степень, почетное звание устанавливается только по основной работе и по одному из оснований на усмотрение директора, заместителей директора;

2.4.3. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачиваются одновременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере до 20 процентов от оклада;

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере до 25 процентов от оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере до 25 процентов от оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере до 30 процентов от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области, - в размере до 10 процентов от оклада;

за применение инновационных методов работы, в том числе собственных, влияющих на качество работы- в размере 50 процентов оклада.

2.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения;

2.4.5. Основанием для установления выплат стимулирующего характера директору учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю директора - приказ директора учреждения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения (за исключением директора, заместителей директора)

3.1. Оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", 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 28.11.2008 № 678 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи":

Профессиональная квалификационная группа	размер оклада (рубли)
Руководитель структурного подразделения, руководитель центра, Заведующий отделом (сектором)	7200
Руководитель клубного формирования	5200,0
Методист	6400,0
Специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью	6000,0
Начальник отдела кадров, главный специалист по работе с молодежью	7100,0

3.2. Работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу.

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

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года приказами директора учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретного работника.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без повышающих коэффициентов.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности может устанавливаться работникам учреждения в следующих размерах:

главный специалист, руководитель структурного подразделения (центра), начальник

отдела (заведующий отделом, сектором) - 0,20;

методист, руководитель клубного формирования, специалист- 0,15;

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера:

3.4.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет может устанавливаться в размере до 30 процентов минимального оклада. Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляются ежемесячно комиссией учреждения. (Приложение №2)

3.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно и устанавливаются в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание "заслуженный" по профилю профессиональной деятельности - 10 процентов от оклада;

за звание "Почетный работник" по профилю профессиональной деятельности - 15 процентов от оклада;

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание "Народный" по профилю профессиональной деятельности - 20 процентов от оклада;

за высокие результаты работы в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждения в соответствии с его уставом - до 500 процентов от оклада;

за интенсивность работы по направлениям деятельности в соответствии с уставом учреждения - до 200 процентов от оклада.

Выплаты за ученую степень, почетное звание устанавливаются только по основной работе и по одному из основных оснований на усмотрение работников учреждения.

Размер выплат может устанавливаться в абсолютном значении, в проценте от фактического объема валового ежемесячного сбора платежей определенных групп (формирований) и в процентном отношении к окладу, размер определяется и устанавливается на очередной финансовый срок (до года) комиссией учреждения.

3.4.3. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачиваются одновременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством образования Российской Федерации - в размере 20 процентов от оклада;

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25 процентов от оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25 процентов от оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30 процентов от оклада;

при награждении Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 10 процентов от оклада;

3.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

3.4.5. Данные выплаты устанавливаются приказом директора учреждения на определенный период до одного года.

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

4.1. Оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие учреждения), устанавливаются в размере 4100 рублей.

4.2. Рабочим учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом директора учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретных рабочих учреждения.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Рабочим учреждения, тарифицированным не ниже 4 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, может устанавливаться повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в пределах до 3.

4.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет рабочим учреждения устанавливается в зависимости от стажа, дающего право на ее получение. (Приложение №2)

4.4. Выплаты компенсационного характера рабочим учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются в случаях совмещения работником учреждения профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер выплат может устанавливаться в абсолютном значении, в проценте от фактического объема валового ежемесячного сбора платежей определенных групп (формирований) и в процентном отношении к окладу.

Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.3. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруга, супруги), близкого родственника (родителей, детей, усыновителей, усыновленных, братьев, сестер, дедушек, бабушек, внуков);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора учреждения - комитетом культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении других работников учреждения - директором учреждения и оформляется приказом директора учреждения.

6.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруге, супругу), близким родственникам (родителям, детям, усыновителям, усыновленным, братьям, сестрам, дедушкам, бабушкам, внукам). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка директора учреждения, работников учреждения.

7. Порядок премирования работников учреждения

7.1. Премирование директора учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (приложение №4) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

7.2. Оценка эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Оценка эффективности деятельности директора учреждения проводится ежеквартально, в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Премия по итогам работы за квартал директору учреждения устанавливается по решению комиссии комитета в соответствии с критериями оценки показателей эффективности деятельности учреждения, директора учреждения (приложение №4) в размере до 100 процентов оклада.

Премия по итогам работы за квартал заместителю директора учреждения устанавливается по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки показателей эффективности деятельности работников учреждения (приложение №4) в размере до 100 процентов оклада.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) директору, заместителю директора учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

7.3. Премирование работников учреждения может осуществляться ежемесячно на основании оценки выполнения показателей эффективности (приложение № 4 к настоящему Положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц. Решение о премировании принимается директором учреждения на основе решения комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки показателей эффективности деятельности работников учреждения (приложение № 4 к настоящему Положению) в размере до 100 процентов оклада при наличии экономии по фонду оплаты

труда, определенному для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

7.4. Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, работников учреждения осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждением своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

7.5. Состав и порядок деятельности комиссии:

для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения - утверждаются приказом директора учреждения.

7.6. По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения комиссия учреждения готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) работников учреждения.

7.7. На основании предложений комиссий принимается решение о премировании (об отказе в премировании) в отношении работников учреждения - директором учреждения и оформляется приказом директора учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр по работе с детьми и молодежью
«Алые паруса»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения «Центр по работе с детьми и молодежью «Алые паруса»

1. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому персоналу.

1. Директор;
2. Заместитель директора по основной деятельности;
3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
4. Начальник отдела кадров.

2. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу

1. Руководитель структурного подразделения;
2. Руководитель центра;
3. Заведующий отделом;
4. Заведующий сектором;
5. Руководитель клубного формирования;
6. Специалист по работе с молодежью;
7. Специалист по социальной работе с молодежью;
8. Главный специалист по работе с молодежью;
9. Методист;

5. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к вспомогательному персоналу

1. Рабочий по площадке;
2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
3. Дворник;
4. Специалист по охране труда;
5. Подсобный рабочий;
6. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
7. Уборщик производственных и служебных помещений.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр по работе с детьми и молодежью
«Алые паруса»

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по установлению стажа работы, дающего право
на получение выплат за стаж непрерывной работы,
выслугу лет и определение ее размера.

1. Общие положения

1.1. Комиссия по установлению стажа работы, дающего право на получение выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет и определение ее размера (далее – Комиссия) состоит из председателя, секретаря и членов комиссии, назначаемых приказом директора.

1.2. Комиссией определяется стаж работы, дающего право на получение выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет и ее размер.

1.3. Общее руководство деятельностью Комиссии осуществляет председатель комиссии, в его отсутствие заместитель председателя. Состав Комиссии определяется приказом директора Учреждения.

1.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, Новгородской области, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр по работе с детьми и молодежью «Алые паруса».

2. Размер надбавки за выслугу лет

2.1 Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам Учреждения производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этих надбавок, в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки в процентах к месячному должностному окладу
от 1 года до 3 лет	10 процентов
от 3 до 6 лет	15 процентов
от 6 до 10 лет	20 процентов
свыше 10 лет	30 процентов

3. Исчисление стажа работы, дающего право
на получение надбавки за выслугу лет

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

время работы в организациях культуры, искусства, спорта, молодежной политики и образовательных учреждениях в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры и молодежной политики (работникам общетраслевых профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных и муниципальных учреждениях культуры, молодежной политики и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, спорта и молодежной политики);

время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере культуры и молодежной политики, с отрывом от производства (работы), а также в случае, если работники работали в учреждениях культуры, искусства, молодежной политики и образовательных учреждениях, до

поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР), если работник проходил службу по профилю специальности, относящейся к сфере культуры и молодежной политики, либо до поступления на военную службу работал в организациях культуры, искусства, молодежной политики и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры и молодежной политики, и после прохождения службы вернулся на работу в указанные учреждения;

на отдельных должностях руководителей, специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждений для выполнения обязанностей по занимаемой должности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник до ухода в отпуск состоял в трудовых отношениях с учреждением независимо от места нахождения, организационно-правовой формы и формы собственности.

4. Начисление и выплата надбавки за выслугу лет

4.1 Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

4.2 При временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

4.3 Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4 Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

4.5 В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за работником сохраняется средний заработок (при исполнении государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении и т.п.), ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

4.6 Назначение надбавки производится на основании протокола Комиссии.

4.7 При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Установление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

5.1 Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

5.2 Выплата за стаж работы, выслугу лет осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия - со дня представления этих документов.

6. Контроль за соблюдением установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет

6.1 Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за выслугу лет, выплачиваемой работникам Учреждения, возлагается на кадровую службу.

6.2 Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр по работе с детьми и молодежью
«Алые паруса»

**Профессионально-квалификационные группы и рекомендуемые
размеры окладов работников**

1. ПКГ должностей работников образования, культуры, искусства и кинематографии:

Наименование должности	Размер оклада (рубли)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад (рубли)
Должности руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень: заведующий (руководитель) структурным(ого) подразделением(я), отделом(а), отделением(я), сектором(а), центром, главный специалист по работе с молодежью	7200,0 7100,0	0,2 0,2	8640,0 8520
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена руководитель клубного формирования	5200,0	0,15	5980,0

2. ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих:

Наименование должности	Рекомендуемый должностной оклад (рубли)
1	2
Общепрофессиональные профессии рабочих:	
уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по обслуживанию площадки, рабочий по обслуживанию здания	4100,0

3. ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих:

Наименование должности	Размер оклада (рубли)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад (рубли)
1	2	3	4
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня 1 квалификационный уровень: специалист по работе с молодежью	6000,0	0,15	

специалист по социальной работе с молодежью (I категория),	6000,0	0,15	6900,0
специалист по охране труда	5700,0	0,15	6900,0
методист	6400,0	0,15	6555,0
			7360,0
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	7100,0	0,2	8520,0
начальник отдела кадров			
главный специалист			

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения «Центр по
работе с детьми и молодежью «Алые паруса»

ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей эффективности деятельности работников учреждения
и критериев оценки эффективности их деятельности**

**I. Показатели эффективности деятельности для должностей: заместитель
директора, начальник отдела, руководитель структурного подразделения
(центра), (главный) специалист по (социальной) работе с молодежью**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в рамках муниципального задания	на 100 % и выше от 95 до 100 % от 90 до 95 % ниже 90 %	10 7 5 0
2.	Участие в формировании современной информационной инфраструктуры и обеспечении высокого уровня доступа населения к информации	да нет	10 0
3	Осуществление инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	да нет	10 0
4.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждения)	Сверхустановленного плана В соответствии с планом Не участвует	30 10 0
6.	Отсутствие фактов нарушений ПВТР, нормативно-правовых актов, отсутствие представлений контролирующих органов	нарушения отсутствуют нарушения выявлены	10 0
7.	Своевременное представление достоверной статистической и иной отчетности	представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков имеются факты представления недостоверной	10 - 10

		информации и (или) с нарушением контрольных сроков	
8.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют имеются	20 – 20
	Максимальное количество баллов		100

II. Показатели эффективности деятельности для должностей: руководитель клубного формирования,

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в рамках муниципального задания	на 100 % и выше от 95 до 100 % от 90 до 95 % ниже 90 %	10 7 5 0
2.	Участие в привлечении средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждения)	на 100 % и выше от 95 до 100 % от 90 до 95 % ниже 90 %	50 7 5 0
3.	Участие в подпрограмме "Реализация государственной молодежной политики на территории Великого Новгорода" муниципальной программы Великого Новгорода "Развитие сферы культуры и молодежной политики Великого Новгорода" на 2017 - 2026 годы	показатели выполнены показатели не выполнены	10 0
4.	Участие в подпрограмме "Патриотическое воспитание населения Великого Новгорода" муниципальной программы Великого Новгорода "Развитие сферы культуры и молодежной политики Великого Новгорода" на 2017 - 2026 годы.	показатели выполнены показатели не выполнены	10 0
5	Участие в проектной деятельности учреждения (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	участие с высоким результатом (привлечение дополнительных средств на развитие учреждения, получение диплома лауреата и т.д.) участие без достижения	10 1 0

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
		результата неучастие	
6.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют имеются	10 – 10
	Максимальное количество баллов		100

III. Показатели эффективности деятельности для должностей: специалист по охране труда, рабочий, слесарь-электрик, уборщик,

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Обеспечение бесперебойной, безотказной и безаварийной работы всех служб учреждения (по направлениям деятельности)	Отсутствие аварийных ситуаций, поломок по вине сотрудника Аварийные ситуации, поломки, произошедшие по вине сотрудника	40 баллов - 5 баллов за каждую аварийную ситуацию (поломку)
2.	Наличие письменных обоснованных жалоб, обращений, содержащих претензии, критику деятельности учреждения (по вине сотрудника)	Отсутствие обоснованных жалоб Наличие письменных жалоб	30 баллов -5 баллов за каждую обоснованную жалобу
3.	Дисциплинарные взыскания (в отчетном периоде)	отсутствуют имеются	30 – 10
	Максимальное количество баллов		100