



# РАБОЧИЙ НАДЫМА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации муниципального образования Надымский район

### **О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.01.2011 № 17-П «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений сферы молодежной политики Ямало-Ненецкого автономного округа», Устава муниципального образования Надымский район Администрация муниципального образования Надымский район **постановляет:**

#### 1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район согласно приложению № 1 к настоящему постановлению;

1.2. Положение о проведении аттестации работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

#### 2. Установить, что:

2.1. размер базового оклада работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район — 4094 (четыре тысячи девяносто четыре) рубля;

2.2. размер базового оклада индексируется в соответствии с параметрами индексации на очередной финансовый год и плановый период, установленными для планирования бюджетных ассигнований на оплату труда.

3. Начальнику управления документационного обеспечения Администрации муниципального образования Надымский район Домрачевой И. В. обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Рабочий Надыма».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации муниципального образования Надымский район, начальника Департамента финансов Прокопенко Н. П.

**Л. Г. ДЯЧЕНКО,**

**Глава муниципального образования Надымский район.**

№ 289 от 25 мая 2016 года.

#### Приложение № 1

к постановлению Администрации муниципального образования Надымский район от 25 мая 2016 года № 289

### **Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район**

#### **I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район (далее — Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.01.2011 № 17-П «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений сферы молодежной политики Ямало-Ненецкого автономного округа».

1.2. Основными принципами построения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район (далее — учреждения сферы молодежной политики) являются:

1) унификация подходов к формированию должностных окладов (ставок) всех категорий работников учреждений сферы молодежной политики;

2) дифференциация должностных окладов в зависимости от уровня образования, стажа работы, сложности работы, квалификации, занимаемой должности и объемных показателей масштаба учреждений сферы молодежной политики;

3) установление единого базового оклада для всех категорий работников учреждений сферы молодежной политики;

4) формирование единых критериев распределения фонда надбавок и доплат.

#### **II. Основные термины и понятия**

Для целей настоящего Положения используются следующие основные термины и понятия:

— система оплаты труда работников учреждений сферы молодежной политики — совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

— базовый оклад (базовый должностной оклад) (базовая ставка) заработной платы — минимальный оклад (должностной оклад) (ставка) заработной

платы работника учреждения сферы молодежной политики, осуществляющего профессиональную деятельность по должности специалиста или профессии рабочего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

— базовый коэффициент — относительная величина, зависящая от уровня образования работника учреждения сферы молодежной политики, определяющая размер повышения базового оклада;

— повышающий коэффициент — относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

— должностной оклад — фиксированный размер оплаты труда работника учреждения сферы молодежной политики за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

— ставка работника — фиксированный размер заработной платы работника учреждения сферы молодежной политики за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени, без учета стимулирующих и компенсационных выплат;

— фонд оплаты труда — фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

— фонд должностных окладов — сумма денежных средств, направляемых на выплату должностных окладов работников учреждения сферы молодежной политики, замещающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «руководители», «специалисты», включающая систему базовых окладов с учетом базовых и повышающих коэффициентов;

— фонд ставок рабочих — сумма денежных средств, направляемых на выплату ставок работников учреждения сферы молодежной политики, замещающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «рабочие», с учетом повышающих коэффициентов;

Продолжение. Начало на 1 стр.

— фонд надбавок и доплат — сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника учреждения сферы молодежной политики, включающих стимулирующие надбавки и доплаты компенсационного характера, носящих как регулярный, так и разовый характер;

— выплаты компенсационного характера — выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

— выплаты стимулирующего характера — выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения сферы молодежной политики к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;

### III. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждений сферы молодежной политики состоит из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих, фонда надбавок и доплат и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФС} + \text{ФНД}, \text{ где:}$$

ФОТ — фонд оплаты труда;

ФДО — фонд должностных окладов;

ФС — фонд ставок рабочих;

ФНД — фонд надбавок и доплат.

3.2. Фонд надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{К}, \text{ где:}$$

ФНД — фонд надбавок и доплат;

ФДО — фонд должностных окладов;

ФС — фонд ставок рабочих;

К — процент фонда надбавок и доплат.

3.3. Процент фонда надбавок и доплат (К) учреждений сферы молодежной политики устанавливается в размере 35% от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих.

Доля компенсационных выплат устанавливается в размере не более 2% от фонда надбавок и доплат.

3.4. Фонд оплаты труда работников учреждения сферы молодежной политики формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер районного коэффициента устанавливается в соответствии с муниципальным правовым актом Администрации муниципального образования Надымский район.

### IV. Повышающие коэффициенты

4.1. Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются коэффициент уровня образования (базовый коэффициент) и повышающие коэффициенты.

4.2. Базовый коэффициент — коэффициент уровня образования (К1) — относительная величина, зависящая от уровня образования работника учреждения сферы молодежной политики, определяющая размер повышения базового оклада.

Размеры коэффициента уровня образования для расчета должностных окладов работников, замещающих должности категории «руководители» и «специалисты» учреждений сферы молодежной политики устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Для определения базового коэффициента применяется уровень профессионального образования работника с учетом квалификации, установленной (при условии ее установления) в разделе «Требования к квалификации» соответствующей должности Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

В случае если на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии назначено лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации соответствующей должности согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, но обладающее достаточным практическим опытом и выполняющее качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, размер базового коэффициента такому лицу устанавливается в соответствии с имеющимся у такого лица уровнем образования вне зависимости от квалификации, но не выше, чем установлено требованиями к квалификации соответствующей должности согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих.

4.3. Размеры повышающих коэффициентов для расчета должностных окладов работников учреждений сферы молодежной политики устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.4. Для определения категорий работников применяется классификатор должностей работников учреждений сферы молодежной политики в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

4.5. Коэффициент уровня управления (К2).

Коэффициент уровня управления применяется для исчисления должностного оклада работников категории «руководители». В зависимости от должности, занимаемой в системе управления учреждений сферы молодежной

политики, работнику устанавливается повышающий коэффициент уровня управления.

4.6. Коэффициент масштаба управления (К3).

Коэффициент масштаба управления применяется для исчисления должностного оклада работников, замещающих должности, отнесенные к категории «руководители» учреждений сферы молодежной политики, и устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение сферы молодежной политики.

Группы по оплате труда руководителей определяются на основе объемных показателей, характеризующих масштаб и сложность руководства учреждением сферы молодежной политики.

Перечень объемных показателей и порядок отнесения учреждений сферы молодежной политики к группам по оплате труда работников категории «руководители» устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.7. Персональный коэффициент (К4).

Персональный коэффициент к должностному окладу устанавливается работникам учреждений сферы молодежной политики, замещающим должности, относящиеся к категории «руководители», «специалисты», с учетом сложности, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный коэффициент устанавливается к ставке работников, замещающих должности категории «рабочие», с учетом профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении важных и ответственных задач.

Размер персонального коэффициента устанавливается до 1,5.

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

Установление персонального коэффициента руководителю учреждения сферы молодежной политики осуществляется по решению руководителя органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее — учредитель) с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки, целевыми показателями эффективности работы учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Порядок установления и размер персонального коэффициента устанавливается учреждением сферы молодежной политики самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Коэффициент стажа работы (К5).

В стаж работы, дающий право на применение коэффициента стажа работы работникам учреждений сферы молодежной политики (далее — стаж работы), засчитывается время работы в органах по делам молодежи, организациях сферы молодежной политики независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Руководители учреждений сферы молодежной политики вправе на основании решений соответствующих комиссий по установлению стажа работы, дающего право на применение коэффициента стажа работы, включать периоды работы на отдельных должностях, относящихся к категории «руководители», «специалисты» и «рабочие» на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений сферы молодежной политики для исполнения обязанностей по занимаемой должности в соответствии с должностной инструкцией работника учреждения. Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать пяти лет.

Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка. В случае неправильной или неточной записи в трудовой книжке представляется справка с предыдущего места работы, заверенная кадровой службой органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающая наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы.

Для работников учреждений сферы молодежной политики, замещающих должности, относящиеся к категории «руководители», «специалисты» и «рабочие», устанавливается пять стажевых групп в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.9. Коэффициент квалификации (К6).

Коэффициент квалификации применяется для работников учреждений сферы молодежной политики, имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации и (или) почетные звания СССР, РСФСР, Российской Федерации при условии их соответствия профилю учреждения сферы молодежной политики и (или) профилю деятельности работника учреждения сферы молодежной политики, или ведомственный знак отличия в труде «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», или ученую степень кандидата наук, доктора наук.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования величин коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, или с коэффициентом за почетное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, или за ведомственный знак отличия в труде при наличии у работника таковых категорий, степеней и званий.

### V. Должностной оклад

5.1. Размер должностного оклада работника зависит от величины базового оклада, коэффициента уровня образования и повышающих коэффициен-

Продолжение. Начало на 1-2 стр.

тов. Должностной оклад работника учреждения сферы молодежной политики рассчитывается путем суммирования произведения базового оклада на коэффициент уровня образования с произведениями базового оклада на коэффициент уровня образования и на повышающие коэффициенты.

5.2. Для каждой категории работников учреждения сферы молодежной политики формируется набор повышающих коэффициентов для расчета должностного оклада.

5.3. Должностной оклад работника категории «руководители» исчисляется по формуле:

$ДО_{рук} = БО \times K1 + БО \times K1 \times (K2 + K3 + K4 + K5 + K6)$ , где:

$ДО_{рук}$  — размер должностного оклада работника категории «руководители»;

$БО$  — величина базового оклада;

$K1$  — коэффициент уровня образования;

$K2$  — коэффициент уровня управления;

$K3$  — коэффициент масштаба управления;

$K4$  — персональный коэффициент;

$K5$  — коэффициент стажа работы;

$K6$  — коэффициент квалификации.

5.4. Должностной оклад работника категории «специалисты» группы «специалисты» исчисляется по формуле:

$ДО_{сп} = БО \times K1 + БО \times K1 \times (K4 + K5 + K6)$ , где:

$ДО_{сп}$  — размер должностного оклада работника категории «специалисты» группы «специалисты»;

$БО$  — величина базового оклада;

$K1$  — коэффициент уровня образования;

$K4$  — персональный коэффициент;

$K5$  — коэффициент стажа работы;

$K6$  — коэффициент квалификации.

5.5. Должностной оклад работника категории «специалисты» группы «прочие специалисты» исчисляется по формуле:

$ДО_{с} = БО \times K1 + БО \times K1 \times (K4 + K5)$ , где:

$ДО_{с}$  — размер должностного оклада работника категории «специалисты» группы «прочие специалисты»;

$БО$  — величина базового оклада;

$K1$  — коэффициент уровня образования;

$K4$  — персональный коэффициент;

$K5$  — коэффициент стажа работы.

## VI. Формирование фонда ставок рабочих

6.1. Ставки работников учреждений сферы молодежной политики, замещающих должности категории «рабочие», определяются на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

6.2. Размеры ставок работников, замещающих должности категории «рабочие», определяются путем применения следующих повышающих коэффициентов: персонального коэффициента, коэффициента стажа работы.

6.3. Расчет ставок работников, замещающих должности категории «рабочие», производится по формуле:

$Ср = БО \times ТК + БО \times ТК \times (K4 + K5)$ , где:

$Ср$  — размер ставки рабочего;

$БО$  — величина базового оклада;

$ТК$  — тарифный коэффициент;

$K4$  — персональный коэффициент;

$K5$  — коэффициент стажа работы.

## VII. Принципы формирования и использования фонда надбавок и доплат

7.1. Фонд надбавок и доплат позволяет учитывать персональный вклад работников учреждений сферы молодежной политики в общие результаты работы, основанный на специфике их должностных обязанностей, особенностях труда и личного отношения к делу.

Работы, входящие в функциональные обязанности работников, оплате из фонда надбавок и доплат не подлежат.

7.2. Фонд надбавок и доплат включает в себя следующие виды выплат:

— выплаты компенсационного характера;

— выплаты стимулирующего характера.

7.3. Выплаты компенсационного характера производятся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера для работников учреждений сферы молодежной политики, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством с учетом установленных приложением № 6 к настоящему Положению размеров выплат компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к базовому окладу, рассчитываются от базового оклада без учета повышающих коэффициентов.

7.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях сферы молодежной политики устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

— выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность;

— премиальные выплаты по итогам работы за год.

7.5. При установлении работникам учреждений сферы молодежной политики, замещающим должности категории «руководители» и «специалисты», выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность используются следующие показатели оценки эффективности деятельности работников учреждений:

— количество мероприятий, направленных на развитие личностного потенциала детей, подростков и молодежи;

— доля детей и молодежи, вовлеченных в мероприятия социальной, творческой, добровольческой и гражданско-патриотической направленности;

— количество детей и молодежи в возрасте от 8 до 18 лет, охваченных отдыхом и оздоровлением и трудовой занятостью;

— количество инновационных проектов и мероприятий, реализованных учреждением;

— количество социально значимых проектов (программ), принимающих участие в конкурсах грантовой поддержки различного уровня;

— количество молодых людей, трудоустроенных и обеспеченных временной работой и рабочими местами;

— количество молодежи, участвующей в работе студенческих строительных и педагогических отрядов;

— уровень информационной обеспеченности молодежной политики муниципального образования Надымский район;

— количество специалистов сферы молодежной политики, повысивших уровень профессиональной подготовки;

— количество молодых людей, принявших участие в обучающих семинарах, школах, тренингах, проводимых учреждением;

7.5.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность работникам учреждений сферы молодежной политики, замещающим должности категории «руководители» и «специалисты», устанавливается в процентном отношении к базовому окладу, рассчитанному с учетом базового коэффициента (коэффициента уровня образования).

7.5.2. При установлении работникам учреждения сферы молодежной политики, замещающим должности категории «рабочие», выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность используются следующие показатели оценки эффективности деятельности:

— осуществление профессиональной деятельности в соответствии с должностными инструкциями;

— соблюдение трудовой дисциплины;

— соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной защиты.

7.5.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность работникам учреждения сферы молодежной политики, замещающим должности категории «рабочие», устанавливается в процентном отношении к базовому окладу, рассчитанному с учетом тарифного коэффициента.

7.5.4. Конкретный размер руководителю учреждения сферы молодежной политики выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность устанавливается локальным правовым актом учредителя.

7.5.5. Порядок, критерии установления и размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность и напряженность устанавливается локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения.

7.6. Премирование по итогам работы за год является одной из форм материального поощрения работников учреждений сферы молодежной политики за качественное, своевременное, добросовестное и инициативное выполнение должностных обязанностей, личный вклад в общие результаты деятельности учреждения.

7.6.1. В целях определения размера премии по итогам работы за год оценка результатов деятельности работников учреждений сферы молодежной политики осуществляется в соответствии со следующими критериями:

— достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

— инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, позитивно отразившихся на результатах деятельности учреждения;

— соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

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

Продолжение. Начало на 1-3 стр.

— участие работника в выполнении ответственных заданий;  
— качественная подготовка и своевременная сдача установленной отчетности.

7.6.2. Премирование по итогам работы за год работников учреждений сферы молодежной политики осуществляется на основании приказа руководителя учреждения молодежной политики с указанием размера выплат каждому работнику на основании показателей эффективности и результативности работ.

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании локального правового акта учредителя с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

7.6.3. Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

7.6.4. Порядок премирования по итогам работы за год работников учреждения сферы молодежной политики определяется самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7.7. В случае экономии по фонду оплаты труда в учреждении сферы молодежной политики производятся иные виды премирования:

- премии по итогам работы за квартал;
- единовременные премии к праздничным датам;
- единовременные премии к юбилейным датам.

7.7.1. Праздничные даты, к которым выплачиваются премии, и размер премии определяются правовым актом органа местного самоуправления муниципального образования Надымский район исходя из возможностей бюджета муниципального образования Надымский район.

7.7.2. Порядок и размеры премирования по итогам работы за квартал, к юбилейным датам определяются учреждением сферы молодежной политики самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения сферы молодежной политики.

7.8. За участие в подготовке и проведении социально значимых мероприятий, имеющих государственное, окружное либо местное значение, к работникам могут быть применены меры материального поощрения на основании

правового акта Администрации муниципального образования Надымский район.

## VIII. Материальная помощь

8.1. Материальная помощь работникам учреждений сферы молодежной политики оказывается по решению руководителя учреждения в размере не более двух базовых окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях за счет экономии по фонду оплаты труда.

Руководителю учреждения материальная помощь оказывается на основании решения учредителя, в размере не более двух базовых окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и оформляется приказом учредителя.

8.2. Материальная помощь оказывается работникам учреждений сферы молодежной политики, состоящим в штате учреждения, а также принятым на работу в период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, за исключением:

- временных и сезонных работников;
- работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- работников, принятых с испытательным сроком и уволенных при неудовлетворительном результате испытания;
- работников, работающих по совместительству.

8.3. Положением об оказании материальной помощи предусматриваются выплаты в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения, со стихийными бедствиями и по другим основаниям.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника при предоставлении подтверждающих документов.

8.5. В случае смерти работника учреждения сферы молодежной политики материальная помощь оказывается супругу/супруге, одному из родителей, одному из детей или иному лицу, фактически осуществившему расходы на погребение, в соответствии с правовым актом Администрации муниципального образования Надымский район.

## Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район

### Размеры коэффициента уровня образования для расчета должностных окладов руководителей и специалистов учреждений сферы молодежной политики

№ п/п	Основание для повышения величины базового оклада	Величина коэффициента уровня образования для категории работников	
		руководители	специалисты
1	2	3	4
1.	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «специалист», «магистр»	1,50	1,50
2.	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,40	1,40
3.	Среднее профессиональное образование	1,30	1,30
4.	Начальное профессиональное образование	1,20	1,20
5.	Среднее (полное) общее образование	1,10	1,10
6.	Основное общее образование	1,00	1,00

## Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район

### Размеры повышающих коэффициентов для расчета должностных окладов работников учреждений сферы молодежной политики

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			руководители	специалисты	рабочие
1.	K2 – коэффициент уровня управления	уровень 1 – руководители	1,4	–	–
		уровень 2 – заместители руководителей, руководители филиалов, представительств	1,2	–	–
		уровень 3 – руководители структурных подразделений	1,0	–	–
2.	K3 – коэффициент масштаба управления	группа 1	0,5	–	–
		группа 2	0,4	–	–
		группа 3	0,3	–	–
3.	K4 – персональный коэффициент	в зависимости от сложности, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов	до 1,5	до 1,5	до 1,5

Продолжение на 5 стр.

Продолжение. Начало на 1-4 стр.

4.	K5 – коэффициент стажа работы	стаж работы более 20 лет	0,3	0,3	0,3
		стаж работы от 15 до 20 лет	0,2	0,2	0,2
		стаж работы от 10 до 15 лет	0,15	0,15	0,15
		стаж работы от 5 до 10 лет	0,1	0,1	0,1
		стаж работы от 1 года до 5 лет	0,05	0,05	0,05
5.	K6 – коэффициент квалификации	высшая квалификационная категория	0,2	0,2	–
		первая квалификационная категория	0,15	0,15	–
		вторая квалификационная категория	0,1	0,1	–
		ученая степень доктора наук	1,5	1,5	–
		ученая степень кандидата наук	1	1	–
		почетные звания СССР, РСФСР, Российской Федерации	0,4	0,4	–
		ведомственный знак отличия в труде «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»	0,1	0,1	–

## Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район

### Классификатор должностей работников учреждений сферы молодежной политики

№ п/п	Наименование групп и подгрупп по категориям работников	Наименование должности по категориям работников
1	2	3
1.	РУКОВОДИТЕЛИ Категории руководителей и специалистов, имеющих высшее профессиональное образование, осуществляющих управление учреждениями сферы молодежной политики по функциям: общее руководство, руководство структурными подразделениями и службами (бухгалтерского и кадрового учета), руководство направлениями деятельности (воспитательная, исследовательская, методическая, экспериментальная и пр.)	
1.1.	Руководитель первого уровня	руководитель (директор) учреждения сферы молодежной политики - расчет по норме «1 учреждение - 1 руководитель первого уровня»
1.2.	Руководитель второго уровня	заместитель руководителя (директора) учреждения сферы молодежной политики
1.3.	Руководитель третьего уровня	заместитель руководителя по административно-хозяйственной части
2.	СПЕЦИАЛИСТЫ Группа «Специалисты» Категории работников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование и занимающихся непосредственно основной деятельностью учреждений сферы молодежной политики	
2.1.	Специалисты	специалист по работе с молодежью, психолог, методист, инструктор-методист, инструктор-методист по туризму
3.	СПЕЦИАЛИСТЫ Группа «Прочие специалисты» Категории работников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, относящихся по тарифно-квалификационным характеристикам к категории "специалисты", осуществляющие функции по сопровождению и обслуживанию деятельности учреждений сферы молодежной политики	
3.1.	Прочие специалисты	юрисконсульт, специалист по кадрам, режиссёр, звукорежиссёр, звукооператор
4.	РАБОЧИЕ Категория работников, не принимающих непосредственное участие в выполнении основных функций учреждений сферы молодежной политики, но обслуживающих их	
4.1.	Рабочий 1 разряда	гардеробщик, дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений
4.2.	Рабочий 2 разряда	приемщик пункта проката, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий
4.3.	Рабочий 3 разряда	кассир билетный, рабочий по комплексному обслуживанию зданий

## Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район

### Перечень объемных показателей и порядок отнесения учреждений сферы молодежной политики к группам по оплате труда работников категории «руководители»

1. Основным критерием для определения коэффициента масштаба управления (K2) для руководителей учреждений сферы молодежной политики являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей.

2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением сферы молодежной политики: численность работников учреждения, количество обслуживаемых, сменность работы, организационная структура учреждения, функциональность деятельности, выполнение работы по реализации долгосрочных целевых программ, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно влияющие на работу по руководству учреждением.

3. По объемным показателям установлено 3 группы по оплате труда для руководителей учреждений сферы молодежной политики:

Тип (вид) учреждения сферы молодежной политики	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей (от суммы баллов, начисленной по объемным показателям)		
	I группа	II группа	III группа
Все типы (виды) учреждений сферы молодежной политики	свыше 1500	до 1500	до 1000

Продолжение на 6 стр.

Продолжение. Начало на 1-5 стр.

4. Отнесение учреждений сферы молодежной политики к одной из трех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по основным и дополнительным объемным показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	
<b>Основные объемные показатели</b>				
1.	Количество работников в учреждении:	за каждого работника	1	
	– штатных работников;		0,5	
	– совместителей;			
	дополнительно:			
	– имеющих высшую квалификационную категорию по занимаемой должности;		0,25	
	– имеющих ведомственный знак отличия в труде «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»		0,5	
2.	Общее количество участников муниципальных, межмуниципальных, окружных, всероссийских и международных мероприятий	до 1000 человек;	50	
		свыше 1000 человек	100	
3.	Количество направлений работы с молодежью	за каждое направление	5	
4.	Наличие помещения в оперативном управлении (безвозмездном пользовании) учреждения	за каждые 10 кв. м	5	
5.	Наличие филиалов учреждения или обособленных подразделений, с количеством занимающихся	по каждому виду:		
		до 100 человек	20	
		до 200 человек	30	
6.	Сменность работы:	постоянно, при наличии приказа по учреждению		
			– за наличие форм работы, осуществляемых в вечерние часы (с 18.00 до 22.00);	20
	– за наличие форм работы, осуществляемых в воскресные и праздничные дни		40	
7.	Наличие находящихся в эксплуатации и на балансе учреждения:	за каждую единицу		
			– автотранспортных средств;	5
			– специализированных и учебных транспортных средств (лодки, катамараны и другие)	2
8.	Наличие загородных палаточных лагерей, лагерей дневного пребывания (трудовых, оздоровительных, инструктивных), организуемых учреждением	за каждый вид	до 30	
<b>Дополнительные объемные показатели</b>				
9.	Организация и проведение массовых мероприятий на базе учреждения:	за каждый вид по итогам прошедшего года		
			– международных;	25
			– всероссийских;	20
			– окружных;	15
			– межмуниципальных, муниципальных;	10
			– с детьми-инвалидами;	15
	– с детьми «группы риска»		15	
10.	Организация оздоровления и отдыха детей, подростков и молодежи	за каждую смену	10	
11.	Организация рабочих мест для участия молодежи муниципального образования Надымский район в общественных работах:	за каждого работника		
			– для безработных граждан;	5
			– для инвалидов	10
12.	Обеспечение временной (на срок до двух месяцев) работой молодежи и других категорий граждан	за каждого работника	5	
13.	Проведение семинаров, конференций, практикумов, тренингов на базе учреждения	за каждое мероприятие по итогам прошедшего года	20	
14.	Организация деятельности по формированию молодежных трудовых отрядов, состоящих из молодежи, проживающей в муниципальном образовании Надымский район:	за каждый молодежный трудовой отряд		
			– на территории автономного округа;	40
			– на территории других субъектов Российской Федерации	70
15.	Наличие социально значимых проектов (программ):	за каждую программу по итогам прошедшего года		
			– победителей и призеров международных, всероссийских конкурсов;	20
			– победителей и призеров окружных, межрегиональных, межмуниципальных, муниципальных конкурсов;	10
			– участников конкурсов	1,5
16.	Осуществление текущего ремонта		до 30	
17.	Наличие соглашений о совместной деятельности с другими учреждениями и организациями	за каждое соглашение	до 10	
18.	Обеспечение повышения квалификации, профессиональной переподготовки специалистов сферы молодежной политики; содействие профессиональному росту специалистов	за каждого работника	0,5	
19.	Разработка и издание информационно-методических сборников (пособий, памяток) по всем направлениям молодежной политики	за каждое издание	до 25	
20.	Проведение анкетирования и социологических исследований по актуальным проблемам молодежи	за каждое исследование	до 30	
21.	Использование инновационных методик, новых технологий, форм работы с детьми и родителями (оформленных приказом по учреждению)	за каждую форму	10	

5. Группа по оплате труда руководителей учреждений сферы молодежной политики определяется ежегодно до 1 января следующего календарного года учреждением, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения (каждого показателя), предоставленных учреждением в срок до 15 декабря текущего года.

6. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений сферы молодежной политики устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

7. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается учреждением самостоятельно с предоставлением аргументированного письменного пояснения.

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

9. Для определения суммы баллов за количество работников в учреждении принимается во внимание списочный состав сотрудников по состоянию на 1 января текущего года. При этом в списочном составе штатные сотрудники учреждения, имеющие и высшую квалификационную категорию по занимаемой должности и ведомственный знак отличия в труде «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», учитываются 1 раз.

## Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район

### Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждений сферы молодежной политики

Разряд по ТС	1	2	3	4
Тарифный коэффициент к базовому окладу	0,75	1,0	1,25	1,5

Продолжение на 7 стр.

Продолжение. Начало на 1-6 стр.

## Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район

## Размеры выплат компенсационного характера

№ п/п	Наименование выплат компенсационного характера	Категория работников	Размер выплаты
1.	За работу в ночное время	работники муниципального учреждения	не более 35% базового оклада с учетом базового коэффициента, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	работники муниципального учреждения	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ
3.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	по результатам специальной оценки условий труда	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ
4.	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	работники муниципального учреждения	до 50% базового оклада с учетом базового коэффициента по совмещаемой профессии (должности), в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ
5.	За сверхурочную работу	работники муниципального учреждения	в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

## Приложение № 2

к постановлению Администрации муниципального образования Надымский район от 25 мая 2016 года № 289

## Положение

## о проведении аттестации работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о проведении аттестации работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район (далее — Положение) регламентирует порядок аттестации руководящих работников и специалистов муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район (далее — учреждения сферы молодежной политики), по должностям которых тарифно-квалификационные характеристики предусматривают наличие квалификационных категорий.

1.2. Аттестация является элементом системы непрерывного профессионального совершенствования руководящих работников и специалистов учреждений сферы молодежной политики, механизмом качественного подбора и расстановки кадров для выполнения задач по реализации молодежной политики в муниципальном образовании Надымский район.

1.3. Для целей настоящего Положения применяется следующая терминология:

*аттестация* — процедура оценки квалификации, практических навыков, деловых качеств конкретного работника, условий его труда, отношения к работе и результатов этой работы для целей установления работникам оплаты труда (включая надбавки, доплаты и иные выплаты) в соответствии с личным вкладом в работу учреждения сферы молодежной политики;

*квалификационная категория* — это соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивности труда конкретного работника, обеспечивающий возможность решать профессиональные задачи и определяемый в результате аттестации.

1.4. Аттестация проводится с целью определения соответствия уровня профессиональной компетентности специалистов и руководящих работников учреждений сферы молодежной политики требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (второй, первой, высшей), или подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе объективной оценки их профессиональной деятельности.

1.5. Основными задачами аттестации являются:

- 1) целенаправленное и непрерывное повышение профессионального уровня и продуктивности труда специалистов и руководящих работников;
- 2) установление соответствия между результативностью профессиональной деятельности работников и оплатой их труда;
- 3) обеспечение контроля за качеством подготовки специалистов, подбором и расстановкой кадров в учреждениях сферы молодежной политики.

1.6. Основными принципами аттестации являются:

- 1) добровольность аттестации на вторую, первую и высшую квалификационные категории для специалистов учреждений сферы молодежной политики и на высшую квалификационную категорию для руководящих работников учреждений сферы молодежной политики;
- 2) обязательность аттестации руководящих работников учреждений сферы молодежной политики и лиц, претендующих на руководящую должность, на первую квалификационную категорию;
- 3) открытость, гласность и коллегиальность, обеспечивающие объективное, гуманное и доброжелательное отношение к аттестуемым специалистам и руководящим работникам.

1.7. Аттестации подлежат работники учреждений сферы молодежной политики категории «руководители» и «специалисты» группы «специалисты» в соответствии с классификатором должностей работников учреждений сферы молодежной политики согласно приложению № 3 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район, утвержденному правовым актом Администрации муниципального образования Надымский район.

1.8. Уровень квалификации руководителей учреждений сферы молодежной политики определяется по двум квалификационным категориям: первая и высшая.

На первую квалификационную категорию обязан проходить аттестацию руководитель, имеющий стаж работы по занимаемой должности один год в учреждениях сферы молодежной политики на момент подачи заявления на аттестацию.

На высшую квалификационную категорию вправе претендовать руководитель, имеющий первую квалификационную категорию и (или) стаж работы по занимаемой должности в учреждениях сферы молодежной политики не менее трех лет на момент подачи заявления на аттестацию, методические разработки по профилю деятельности.

1.9. Уровень квалификации специалистов учреждений сферы молодежной политики определяется по трем квалификационным категориям: вторая, первая и высшая.

На вторую квалификационную категорию может претендовать специалист, имеющий стаж работы по занимаемой должности в учреждениях сферы молодежной политики не менее одного года на момент подачи заявления на аттестацию.

На первую квалификационную категорию может претендовать специалист, имеющий вторую квалификационную категорию и стаж работы

Продолжение. Начало на 1-7 стр.

по занимаемой должности в учреждениях сферы молодежной политики не менее двух лет на момент подачи заявления на аттестацию.

На высшую квалификационную категорию может претендовать специалист, имеющий первую квалификационную категорию, стаж работы по занимаемой должности в учреждениях сферы молодежной политики не менее трех лет на момент подачи заявления на аттестацию, методические разработки по профилю деятельности.

1.10. Специалисту, имеющему в соответствии с профильным образованием ученую степень кандидата наук, присваивается первая квалификационная категория, а имеющему ученую степень доктора наук или награжденному ведомственным знаком отличия в труде «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», другими знаками отличия в труде, — высшая квалификационная категория на основании представления руководителя учреждения, в котором он работает.

1.11. Квалификационные категории специалистам и руководящим работникам присваиваются сроком на пять лет.

1.12. Аттестационные материалы хранятся в соответствующей аттестационной комиссии в течение пяти лет.

1.13. Контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждений сферы молодежной политики осуществляет орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя (далее – учредитель).

## II. Организация и сроки проведения аттестации

2.1. Основанием для проведения аттестации специалистов на вторую, первую и высшую квалификационные категории и руководящих работников на первую и высшую квалификационные категории является заявление работника по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.2. Сроки прохождения аттестации для каждого аттестуемого устанавливаются индивидуально в соответствии с графиком, о чем работник извещается не позднее чем за две недели до начала аттестации.

В графике указывается дата и время проведения аттестации, а также сроки и ответственные за представление в аттестационную комиссию необходимых документов на каждого аттестуемого.

Продолжительность аттестации для каждого аттестуемого не должна превышать двух месяцев с начала ее прохождения и до принятия решения о соответствии (несоответствии) заявленной квалификационной категории аттестуемого работника.

2.3. На каждого аттестуемого работника учреждения сферы молодежной политики не позднее чем за неделю до начала ее проведения в соответствующую аттестационную комиссию представляются следующие документы:

- 1) характеристика-представление руководителя учреждения сферы молодежной политики;
- 2) самоанализ работы аттестуемого работника;
- 3) авторские программы, методические разработки, фото-, видео- и другие наглядные материалы (на усмотрение аттестуемого);
- 4) копии документов о наградах и поощрениях, повышении профессиональной квалификации за последние пять лет;
- 5) аттестационный лист в двух экземплярах.

2.4. Характеристика-представление должна содержать всестороннюю оценку соответствия профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности, уровень теоретических и практических навыков работника, его личных и моральных качеств, знаний основ управленческой деятельности (для работников категории «руководители»), индивидуальные характеристики.

Аттестуемый работник должен быть ознакомлен с указанной характеристикой-представлением не позднее чем за две недели до аттестации.

Самоанализ работы аттестуемого должен содержать положительный опыт его теоретической и практической деятельности, давать полное

представление о результатах профессиональной деятельности и компетентности аттестуемого, отражать достигнутый уровень квалификации за последние три года, обладать диагностической, познавательной и самообразовательной функциями.

2.5. Аттестация работников учреждений сферы молодежной политики осуществляется с использованием по выбору работника следующих форм оценки:

- 1) экзамен;
- 2) собеседование;
- 3) творческий отчет;
- 4) защита научно-методических разработок, авторских программ, рефератов, докладов, а также их сочетания.

2.6. Руководящие работники и специалисты до истечения срока действия имеющейся у них квалификационной категории могут пройти аттестацию на более высокую квалификационную категорию. За работниками, признанными по результатам аттестации не соответствующими заявленной квалификационной категории, сохраняется имеющаяся квалификационная категория до истечения срока ее действия.

2.7. Работнику, не подтвердившему своевременно имеющуюся квалификационную категорию, приказом руководителя учреждения сферы молодежной политики квалификационная категория понижается или снимается.

2.8. Специалисты, выполняющие работу на условиях совместительства, имеют право проходить аттестацию в соответствии с настоящим Положением.

2.9. За работниками, прошедшими аттестацию в иных учреждениях, сохраняется присвоенная им квалификационная категория и устанавливается соответствующий ей уровень оплаты труда на один год, если она соответствует профилю их деятельности.

2.10. В стаж работы по специальности для аттестации на квалификационную категорию засчитывается время работы по профилю деятельности в учреждениях сферы молодежной политики, социального обслуживания населения, образования, занятости, культуры, физической культуры и спорта, как по основной, так и по совмещаемой работе, время работы в органах по делам молодежи.

## III. Порядок проведения аттестации

3.1. Аттестация на квалификационную категорию производится с приглашением аттестуемого на заседание соответствующей аттестационной комиссии.

3.2. При присвоении квалификационной категории работникам категории «специалисты» должна соблюдаться последовательность присвоения квалификационных категорий: специалист второй, первой и высшей квалификационной категории.

3.3. Квалификационные категории присваиваются как по основной, так и по совмещаемой должности.

3.4. Аттестация проводится по месту нахождения соответствующей аттестационной комиссии. В исключительных случаях по ходатайству учреждений сферы молодежной политики возможно проведение выездных заседаний аттестационных комиссий.

3.5. Кадровая служба учреждения сферы молодежной политики письменно уведомляет работника об окончании срока действия квалификационной категории не позднее чем за один год. В течение последнего года действия присвоенной квалификационной категории работник по собственному желанию может пройти аттестацию на подтверждение квалификационной категории.

3.6. По заявлению работника соответствующая аттестационная комиссия принимает решение о продлении срока действия квалификационной категории работника до одного года в случае, когда прохождение работником аттестации невозможно по следующим причинам:

- а) беременность;



Продолжение. Начало на 1-8 стр.

- б) временная нетрудоспособность;
- в) нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- г) командировка по специальности за рубеж;
- д) возобновление работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;
- е) в случаях, когда до назначения пенсии на общих основаниях осталось менее одного года.

3.7. Оплата труда работника в соответствии с имеющейся квалификационной категорией осуществляется, в том числе в случае, если срок действия имеющейся квалификационной категории истекает не более чем за три месяца до наступления срока предстоящей аттестации, при условии подачи заявления на прохождение аттестации в сроки, установленные настоящим Положением.

3.8. По объективным причинам (болезнь работника, другие уважительные причины) срок аттестации работника переносится на три месяца на основании личного заявления или ходатайства непосредственного руководителя.

3.9. Специалистам, переехавшим из других субъектов Российской Федерации, стран СНГ, по истечении одного года работы на новом месте необходимо представить в соответствующую аттестационную комиссию документы для прохождения аттестации, в том числе отчет за последний год работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

3.10. В случае обращения администрации учреждения сферы молодежной политики о досрочной аттестации с целью снижения или снятия квалификационной категории работника в соответствующую аттестационную комиссию направляются документы, содержащие обоснование этого обращения.

3.11. В случае признания работника несоответствующим заявленной квалификационной категории повторная аттестация на ту же квалификационную категорию по заявлению работника производится не ранее чем через год со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией в порядке и сроки, установленные настоящим Положением.

#### **IV. Аттестационная комиссия, ее состав и регламент работы**

4.1. Аттестация работников учреждений сферы молодежной политики проводится:

- на высшую и первую квалификационную категорию руководителей работников и специалистов учреждений сферы молодежной политики аттестационной комиссией, создаваемой учредителем;
- на вторую квалификационную категорию специалистов учреждений сферы молодежной политики аттестационной комиссией, создаваемой в учреждении сферы молодежной политики.

4.2. Задачами аттестационных комиссий являются:

- 1) обобщение итогов деятельности специалистов и руководителей работников, обеспечение объективности экспертных оценок;
- 2) установление соответствия уровня квалификации работников требованиям заявленной квалификационной категории;
- 3) присвоение аттестуемым работникам квалификационной категории в соответствии с уровнем их квалификации и результативностью труда;
- 4) соблюдение порядка проведения процедуры аттестации работника в полном соответствии с нормативной базой и нормами профессиональной этики.

4.3. Персональный состав аттестационной комиссии, регламент ее работы определяются Положением об аттестационной комиссии и утверждаются органом, создающим аттестационную комиссию.

4.4. Аттестационные комиссии формируются в составе не менее 5 человек, в который включаются представители департамента и наиболее опытные и высококвалифицированные работники учреждений сферы молодежной политики.

4.5. В состав аттестационных комиссий входят: председатель аттестационной комиссии, его заместитель, секретарь и члены комиссии.

4.6. Председателем аттестационной комиссии является руководитель (заместитель руководителя) органа, создающего аттестационную комиссию.

4.7. По результатам проведенной аттестации в отношении каждого работника аттестационная комиссия выносит одно из следующих решений:

- соответствует заявленной квалификационной категории (подтверждение соответствующей квалификационной категории);
- присвоить соответствующую квалификационную категорию;
- не соответствует заявленной квалификационной категории (снять квалификационную категорию, понизить квалификационную категорию, сохранить прежнюю квалификационную категорию).

4.8. Решение аттестационной комиссии принимается большинством голосов открытым голосованием и считается принятым, если в голосовании участвовало не менее 2/3 утвержденного состава аттестационной комиссии. При равенстве голосов решение считается принятым в пользу аттестуемого.

Решение аттестационной комиссии сообщается аттестуемому сразу после голосования.

4.9. При аттестации работника, являющегося членом аттестационной комиссии, аттестуемый в голосовании не участвует.

4.10. Аттестационная комиссия может дать рекомендации о дальнейшем повышении квалификации, другие замечания и пожелания в адрес аттестуемого.

#### **V. Реализация решений аттестационной комиссии**

5.1. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, его заместителем, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

5.2. На основании решения аттестационной комиссии о соответствии заявленной категории руководителем органа, создавшего аттестационную комиссию, в недельный срок издается приказ о присвоении работнику квалификационной категории. Квалификационная категория присваивается со дня принятия решения аттестационной комиссии.

5.3. Решение аттестационной комиссии заносится в аттестационный лист согласно приложению № 2 к настоящему Положению. Аттестационный лист подписывается председателем, секретарем аттестационной комиссии, учредителем и заверяется печатью соответствующего органа.

5.4. Аттестационный лист оформляется в двух экземплярах, один из которых хранится в личном деле работника, второй выдается ему на руки. В трудовой книжке аттестуемого делается соответствующая запись.

5.5. Оплата труда аттестованного работника по полученной в ходе аттестации квалификационной категории осуществляется с даты присвоения квалификационной категории.

#### **VI. Другие функции аттестационной комиссии**

6.1. Аттестационная комиссия по результатам проведенной аттестации вправе рекомендовать руководителю учреждения сферы молодежной политики назначить на соответствующую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующей должности согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, но обладающее достаточным практическим опытом и выполняющее качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности.

6.2. По результатам проведенной аттестации аттестационная комиссия выносит следующие решения:

- а) рекомендовать назначить на должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы;
- б) рекомендовать не назначать на должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы.

Окончание. Начало на 1-9 стр.

## Приложение № 1

к Положению о проведении аттестации работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район

\_\_\_\_\_ (наименование аттестационной комиссии)  
от \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)  
\_\_\_\_\_ (должность)

**заявление**

Прошу аттестовать меня в 20\_\_ году на \_\_\_\_\_ квалификационную категорию по должности (должностям) \_\_\_\_\_.  
С Положением о проведении аттестации работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район ознакомлен (а).  
Наличие квалификационной категории срок ее действия \_\_\_\_\_  
Основанием для аттестации на указанную в заявлении квалификационную категорию считаю следующие результаты работы:

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

Считаю наиболее приемлемым прохождение аттестации в форме \_\_\_\_\_.  
Сообщаю о себе следующие сведения:  
Образование (какую образовательную организацию окончил, полученная специальность и квалификация) \_\_\_\_\_.  
Общий стаж работы \_\_\_\_\_ Стаж работы в данном учреждении \_\_\_\_\_.  
Стаж работы в данной должности \_\_\_\_\_ Наличие наград, званий, ученой степени, ученого звания \_\_\_\_\_.  
Сведения о повышении квалификации \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Подпись \_\_\_\_\_ Дом. телефон \_\_\_\_\_ Служебный телефон \_\_\_\_\_

## Приложение № 2

к Положению о проведении аттестации работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики муниципального образования Надымский район

**Аттестационный лист**

1. Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_  
2. Дата рождения \_\_\_\_\_  
3. Сведения об образовании и повышении квалификации \_\_\_\_\_

(какую образовательную организацию окончил(а) и когда, специальность,

квалификация, звание, ученая степень, ученое звание и др.)

4. Занимаемая должность на момент аттестации, дата назначения на эту должность \_\_\_\_\_

5. Общий трудовой стаж \_\_\_\_\_

6. Стаж работы в данном учреждении \_\_\_\_\_

7. Стаж работы в данной должности \_\_\_\_\_

8. Решение аттестационной комиссии \_\_\_\_\_

9. Результат голосования: количество голосов: за \_\_\_\_\_ против \_\_\_\_\_

10. Рекомендации аттестационной комиссии (с указанием мотивов, по которым они даются) \_\_\_\_\_

11. Примечания \_\_\_\_\_

Дата аттестации «\_\_» \_\_\_\_\_ г.

Председатель аттестационной комиссии \_\_\_\_\_

(подпись)

Секретарь аттестационной комиссии \_\_\_\_\_

(подпись)

Присвоена \_\_\_\_\_ квалификационная категория сроком на 5 лет

(дата и номер приказа учредителя)

М.П. \_\_\_\_\_ Подпись руководителя \_\_\_\_\_

С аттестационным листом ознакомлен(а) \_\_\_\_\_

(подпись работника, дата)

**РАБОЧИЙ  
НАДЫМА**

Главный редактор

**А. А. Онохов**

**Учредители:** Администрация  
муниципального образования  
Надымский район, редакция  
газеты «Рабочий Надыма».

Газета зарегистрирована  
Западно-Сибирским управлением  
Федеральной службы по надзору  
за соблюдением законодатель-  
ства в сфере массовых коммуни-  
каций и охране культурного на-  
следия 29.05.2007г.

Регист. св-во ПИ № ФС17-0696.

**Телефоны редакции:**

главный редактор.....52-00-53  
заместитель редактора.....52-01-38  
корреспонденты.....52-01-58  
бухгалтерия.....52-01-28  
реклама, объявления.....52-01-48

**E-mail**.....red75rn@mail.ru

**Адрес:** 629730, ЯНАО, г. Надым,  
ул. Набережная им. Оружеева, 58а

**Цена подписки**

на 1 мес. ....126 руб. 98 коп.  
на 6 мес. ....761 руб. 88 коп.

**Подписные индексы:**

Годовой индекс.....78721  
Полугодовой индекс.....54320

**Выходит** по вторникам, четвергам, субботам.  
Подписание в печать по графику в 17 часов,  
фактически – в 17 часов. Заказ № 261.

**Отпечатано** в типографии МАУ «Редакция  
газеты «Рабочий Надыма».  
Адрес: 629730, ЯНАО, Надым,  
ул. Комсомольская, 25. Тел. 53-26-86.

**Тираж номера 224 экземпляра**