



АДМИНИСТРАЦИЯ КАЧКАНАРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г. Качканар
28.12.2015 № 1505

***Об утверждении Положения об оплате труда
работников Муниципального учреждения по работе с молодежью
«Молодежный центр»***

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь постановлениями Правительства Свердловской области постановлениями Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области», от 27.09.2010 № 1390-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Свердловской области», Уставом Качканарского городского округа, Администрация Качканарского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения по работе с молодежью «Молодежный центр» (прилагается).
2. Установить, что финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего Постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Муниципального учреждения по работе с молодежью «Молодежный центр» в части субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации Качканарского городского округа В.А. Румянцева.
4. Настоящее постановление опубликовать в газете «Качканарское время» и обнародовать на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования «Интернет».
5. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2016 года.

Глава городского округа

С.М. Набоких

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Качканарского городского округа
от 28.01.2015 № 1505
«Об утверждении Положения
об оплате труда работников
Муниципального учреждения
по работе с молодежью
«Молодежный центр»

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ
«МОЛОДЕЖНЫЙ ЦЕНТР»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения по работе с молодежью «Молодежный центр» (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников муниципального учреждения по работе с молодежью «Молодежный центр» (далее - Учреждение).

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 г. № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области», от 27.09.2010г. № 1390-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Свердловской области» и Распоряжением Правительства Свердловской области от 09.02.2009 № 82-РП «Об утверждении методических рекомендаций по разработке условий оплаты труда работников общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих государственных бюджетных учреждений Свердловской области».

3. Положение включает в себя:

- 1) порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;
- 2) порядок и условия определения оплаты труда специалистов и служащих Учреждения;
- 3) порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- 4) оплата труда руководителя и главного бухгалтера Учреждения;
- 5) порядок исчисления размера средней заработной платы работников Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения;
- 6) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

7) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

8) заключительные положения.

4. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета на предоставление учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органами местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

4) профессиональных квалификационных групп;

5) перечня выплат компенсационного характера;

6) перечня выплат стимулирующего характера;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

7) мнения представительного органа работников Учреждения.

9. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж работы по специальности, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени (кандидат, доктор наук) по занимаемой должности, почетного звания);

2) условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

3) особенности порядка и условий оплаты труда специалистов Учреждения в области молодежной политики

10. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или

неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»

12. Минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются согласно Приложения № 1 к настоящему Положению.

13. Руководитель Учреждения, в пределах имеющихся средств на оплату труда, с учетом норм настоящего Положения, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) работникам с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, уровня их профессионального образования.

14. Работникам Учреждения, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях Учреждения, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов).

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Перечень должностей работников Учреждения, которым устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады) за работу в сельских населенных пунктах, определен в Приложении № 2 к настоящему Положению.

15. С учетом условий и результатов труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 7 и 8 настоящего Положения.

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ УЧРЕЖДЕНИЯ

16. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений,

специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблицы №1 приложения № 1 к настоящему Положению.

17. Размер окладов (должностных окладов) специалистов и служащих Учреждения устанавливается с учетом требований к уровню их профессионального образования и квалификации.

18. Предусматривается установление работникам персональных повышающих коэффициентов к окладам. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается с учетом уровня его профессионального образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 2,0.

Решение об установлении работникам Учреждения повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Порядок, размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников Учреждения предусматриваются локальным актом Учреждения.

19. С учетом условий и результатов труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами](#) 7 и 8 настоящего Положения.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

20. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (таблица № 2 приложения № 1).

21. Размеры окладов рабочих устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

22. Для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, локальным актом учреждения предусматривается применение персональных коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Размер персонального коэффициента - не более 2,0.

23. С учетом условий труда работникам Учреждений, осуществляющим деятельность по общеотраслевым должностям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 7](#) настоящего Положения.

24. Работникам Учреждений, осуществляющим деятельность по общеотраслевым должностям рабочих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [главой 8](#) настоящего Положения.

Глава 5. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

25. Заработная плата руководителя Учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

26. Должностные оклады устанавливаются руководителю Учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе связанной с особенностями деятельности и значимости Учреждения.

27. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения (кроме административно-управленческого персонала) устанавливается в кратности от 1 до 3, за предыдущий финансовый год.

28. Оклад (должностной оклад) главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения.

29. С учетом условий труда директору и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, установленные [главой 7](#) настоящего Положения и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [главой 8](#) настоящего Положения.

30. Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Премирование директора Учреждения производится на основании распоряжения Администрации Качканарского городского округа.

Премирование директора Учреждения осуществляется ежемесячно по результатам работы в размере до 50 процентов должностного оклада в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

31. Премирование заместителя директора Учреждения производится в соответствии с принятым в учреждении Положением о премировании на

основании приказа директора, согласованным с Администрацией Качканарского городского округа.

Глава 6. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

32. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора Учреждения осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

33. Средняя заработная плата работников рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

34. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

35. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

36. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2) 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).

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам Учреждения:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - в соответствии с [Постановлением](#) Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 N 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и

служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» - в размере 15 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями и начисляется на все выплаты, предусмотренные в настоящем Положении, в том числе выплаты стимулирующего и компенсационного характера;

2) при выполнении работ различной квалификации - в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

3) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников;

4) за сверхурочную работу - в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

5) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

6) за работу в ночное время - в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

38. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

39. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) за выслугу лет в Учреждении;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения и составляют не более 30% средств на оплату труда.

40. Порядок и условия начисления и выплаты надбавки за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливается Положением о выплате надбавок, утверждаемым руководителем Учреждения, согласованным Администрацией Качканарского городского округа.

41. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в целях укрепления кадрового состава:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 7 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет - 15 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 20 процентов

Выслуга лет для работников Учреждения исчисляется от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях Качканарского городского округа отрасли физической культуры, культуры, спорта и молодежной политики.

42. Порядок и условия выплаты премии работникам устанавливается Положением о премировании, утверждаемым руководителем Учреждения и согласованным с Администрацией Качканарского городского округа.

43. Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу работника Учреждения или в денежном выражении и максимальными размерами не ограничивается.

44. Премирование работников Учреждения за основные результаты деятельности производится ежемесячно на основании приказа руководителя Учреждения после согласования с Администрацией Качканарского городского округа в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.

45. В целях стимулирования деятельности работников Учреждения может производиться выплата единовременных премий в пределах планового фонда оплаты труда по согласованию с Администрацией качканарского городского округа.

46. Для премирования работников могут использоваться средства от приносящей доход деятельности по согласованию с Администрацией Качканарского городского округа.

47. Руководитель Учреждения, по согласованию с Администрацией Качканарского городского округа, вправе при наличии экономии фонда оплаты труда оказывать работникам материальную помощь в связи с юбилейными датами, значительными событиями в жизни работника, при возникновении трудной жизненной ситуации.

48. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника.

Глава 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

49. В случае задержки выплаты работникам Учреждения заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской

Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

50. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

51. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

С.П. Боголюбова, 6 97 44

Приложение № 1
к Положению

Таблица № 1

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ И РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; художник	5110
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5365
4 квалификационный уровень	Должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	6128
Профессиональная квалификационная группа Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	5812
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
	Ведущий методист; звукооператор	7245
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор	7564

Таблица № 2

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ,
КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШАЮЩИЙ
НА 25 ПРОЦЕНТОВ КОЭФФИЦИЕНТ К ОКЛАДУ ЗА РАБОТУ
В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

1. Специалист по работе с молодежью.
2. Инструктор.