

УТВЕРЖДЕНО:
постановлением Администрации
Артинского городского округа
от 27.12.2022 № 750

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения по работе с молодежью
«Объединение детских, подростковых и молодежных клубов
Артинского городского округа»

Глава 1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, с едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021 года, протокол № 11, постановлением правительства Свердловской области от 17 октября 2019 года N 684-ПП и включает в себя:

- 1) размеры должностных окладов
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения по работе с молодежью «Объединение детских, подростковых и молодежных клубов Артинского городского округа», подведомственного Управлению культуры, спорта, туризма и молодёжной политики Администрации Артинского городского округа (далее - учреждение) и главного бухгалтера.
- 4) другие вопросы оплаты труда

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

по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами, локальными нормативными актами.

1.3 Заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4 Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с начальником Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Артинского городского округа.

1.5 Фонд оплаты труда и численность работников учреждения согласовывается с начальником Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Артинского городского округа.

1.6 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

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

1.9. Работникам учреждения устанавливается повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за работу в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа, представлен в приложении к настоящему положению.

Глава 2. Должностные оклады сотрудников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

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 и также согласно Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н.

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	оклад
1.	"Общетраслевые должности служащих второго уровня" 4 квалификационный уровень Ведущий специалист по работе с молодежью	9850,84
2.	"Общетраслевые должности служащих второго уровня" 2 квалификационный уровень Старший специалист по работе с молодежью	9093,74
3.	"Общетраслевые должности служащих второго уровня" 1 квалификационный уровень Специалист по работе с молодежью	7578,48
4.	"Общетраслевые должности служащих второго уровня" 1 квалификационный уровень Заведующий хозяйством	7578,48
5.	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Уборщик служебных помещений	5557,41

Глава 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя и других критериев.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения утверждается приказом Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Артинского городского округа.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Управлением культуры, спорта, туризма и молодежной политики Артинского городского округа в кратности от 1 до 3.

3.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по решению Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Артинского городского округа с учетом достижения показателей деятельности учреждения и его руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Управлением культуры, спорта, туризма и молодежной политики Артинского городского округа.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

3.4. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.5. Главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 4 и 5 настоящего положения.

3.6. Административно-управленческому аппарату учреждения (директор, главный бухгалтер) устанавливается стимулирующий фонд на текущий год в размере 25% от должностного оклада на руководителя учреждения, с последующим распределением экономии стимулирующих выплат главному бухгалтеру учреждения по решению руководителя на основании локального нормативного акта.

Глава 4. Перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2.1. Доплата за совмещение (должностей) устанавливается работникам Учреждения при совмещении ими профессии (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работникам Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два 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.

4.3. Конкретные виды и размер выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться локальным актом учреждения.

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

4.5. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 02.07.1987 № 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 северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых окладов (должностных окладов) ставок заработной платы. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактически начисленную заработную плату работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат, исчисляемых по среднему заработку.

Глава 5. Перечень, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

5.1. Объем на выплаты стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 30 процентов («приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 года № 818 (ред. от 17.09.2010) «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»).

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 2) повышающий коэффициент квалификации;
- 3) повышающий коэффициент специфики работы;
- 4) персональный повышающий коэффициент;

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

5.3. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

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

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах ассигнований местного бюджета на предоставление учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Применение стимулирующих выплат не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.4. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

5.5. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливаются для всех категорий работников учреждения.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- 4) наличие ученой степени, почетного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника.

5.6. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Выслуга лет для работников исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли молодежной политики.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за стаж работы в процентах от оклада (должностного оклада):

- при выслуге лет от 1 до 24 лет – по 1 проценту за год выслуги;
- при выслуге лет свыше 25 лет – 25 процентов.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника

5.7. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах выделенных ассигнований на оплату труда применяется премирование работников учреждений по итогам работы за месяц, квартал, год.

Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

При премировании учитывается:

- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим во внедрении инновационных форм и методов работы; за непосредственное участие в разработке и реализации проектов и программ.

5.9. Руководитель учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь и осуществлять единовременные выплаты.

Размер материальной помощи и единовременных выплат устанавливается локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, и коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь и единовременные выплаты выплачиваются на основании заявления работника.

Заключительные положения

Размер заработной платы работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Свердловской области.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Приложение 1 к положению
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения по работе с молодежью
«Объединение детских, подростковых
и молодежных клубов»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципального бюджетного учреждения по работе с молодежью «Объединение детских, подростковых и молодежных клубов», которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам за работу в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа.

1. Специалисты всех категорий:

- ведущий специалист по работе с молодежью;
- старший специалист по работе с молодежью
- специалист по работе с молодежью.