РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Ивановская область
Совет Южского муниципального района
Пятого созыва

РЕШЕНИЕ
от 23.10.2013 № 95
г. Южа

Об утверждении отраслевого Положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр»

Во исполнение экспертного заключения главного правового управления Правительства Ивановской области № 665 от 22.08.2013 года на постановление администрации Южского муниципального района от 01.04.2013 № 254 «Об утверждении отраслевого Положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр», руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и Уставом Южского муниципального района, Совет Южского муниципального района **РЕШИЛ:**

1. Утвердить отраслевое Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр» (прилагается).

2. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на постоянно действующую депутатскую комиссию Совета Южского муниципального района по законности, местному самоуправлению и социальной политике. (Барсуков В. Е.)

Глава Южского муниципального района **Е. А. МУРАТОВА**

Приложение к решению
Совета Южского муниципального района
от 23.10.2013 № 95

Отраслевое положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Постановлением Главы Южского муниципального района от 31.10.2008 года № 960 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Южского муниципального района» (далее - Положение) и определяет механизм формирования системы оплаты труда работников.

Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок расчета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Положение регулирует вопросы работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр».

1.3. Месячная заработная плата работника, работающего на полную ставку и полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.4. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

1.5. Система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр» устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, Южского муниципального района и настоящим Положением.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов (при необходимости), выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению);
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2.1. Заработная плата работников учреждения определяется по следующей формуле:

Зп = О+К+С+Д, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника с учетом повышающего коэффициента;

К – выплаты компенсационного характера;

С – выплаты стимулирующего характера;

Д- доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2.2. Должностные оклады работников учреждения определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории:

О= Мо х Кд, где

О – должностной оклад работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

Кд – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

2.3. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.4. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3. Порядок расчета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение (приложение 2).

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется:

средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения

Ср. з/пл = (Сумма Зп / (Сумма СЧР),

где Ср. з/пл - средняя заработная плата работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения;
Сумма Зп - сумма заработной платы работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году, включая выплаты стимулирующего характера, без выплат компенсационного характера;
Сумма СЧР - сумма среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы учитывается заработная плата основного персонала, включая выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численности работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

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

3.3. С учетом условий труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения – соответствующим распоряжением Главы администрации Южского муниципального района; работникам учреждения – руководителем учреждения, в соответствии с нормами действующего трудового законодательства РФ.

3.4. Размер оплаты труда руководителя учреждения определяет Глава администрации Южского муниципального района.

Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (размер указанной выплаты определяется согласно раздела 5 настоящего положения;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.5. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения и не могут превышать 1 оклада для руководителя, и 0,6 оклада для заместителя руководителя и главного бухгалтера.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада).

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. 3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты от 20 до 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Для начисления выплат компенсационного характера п.3.3.2 -3.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.6. Размер выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы) без учета повышающего коэффициента (приложение 1)

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, продолжительности работы. Размер указанных выплат определяется руководителем в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере.

б) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, или квартал, полугодие, 9 месяцев, год (определяются руководителем учреждения самостоятельно).

5.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований, на оплату труда предусмотренных в бюджетной смете.

5.3. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения дополнительного образования;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и местных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные выплаты стимулирующего характера не ограничены и предусматриваются в пределах доведенного фонда оплаты труда.

5.4. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы) без учета повышающего коэффициента (приложение 1).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главным распорядителем средств муниципального бюджета и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

6.3 Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры заработной платы (должностных окладов) работников.

6.4. В случае экономии фонда оплаты труда денежные средства могут быть распределены между работниками учреждения. Решение о суммах и конкретных размерах выплат принимает руководитель муниципального учреждения.

6.5. Кроме этого в пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения в рамках принятого им положения о материальном стимулировании.

Приложение 1
к Положению об оплате труда МКУ
«Южский молодежный центр»

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": уборщик служебных помещений и прочие -1 квалификационный разряд -2 квалификационный разряд -3 квалификационный разряд	2525	1 1,03 1,06

ПКГ должностей работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников			
3 квалификационный уровень	методист; психолог-консультант	3024	1.начальное профессиональное образование -1,05 2. среднее профессиональное (специальное) образование - 1,1 3. высшее образование - 1,3

Приложение 2
к Положению об оплате труда
МКУ «Южский молодежный центр»

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителя МУ «Южский молодежный центр»

Методист
Психолог-консультант