



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Ивановская область
Совет Южского муниципального района

Р Е Ш Е Н И Е

от 25.10.2019 № 134
г. Южа

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 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при ведении эффективного контракта», в целях приведения в соответствие с нормами действующего законодательства, Совет Южского муниципального района **РЕШИЛ**:

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

2. Настоящее решение вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2019 года.

3. Признать утратившим силу:

- Решение Совета Южского муниципального района от 30.05.2014 г. №73 «Об изложении в новой редакции отраслевого Положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр»»,

- Решение Совета Южского муниципального района от 23.01.2015 г. №8 «О внесении изменений в Решение Совета Южского муниципального района от 30.05.2014 г. №73 «Об изложении в новой редакции отраслевого Положения

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

- Решение Совета Южского муниципального района от 19.01.2018 г. №11 «О внесении изменений в Решение Совета Южского муниципального района от 30.05.2014 г. №73 «Об изложении в новой редакции отраслевого Положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр»,

- Решение Совета Южского муниципального района от 20.09.2019 г. №91 «О внесении изменений в Решение Совета Южского муниципального района от 30.05.2014 г. №73 «Об изложении в новой редакции отраслевого Положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр».

4. Опубликовать настоящее решение в официальном издании «Правовой Вестник Южского муниципального района».

**Глава Южского
муниципального района
В.И. Оврашко**



**Заместитель Председателя Совета
Южского муниципального района
Е.Р. Гордеева**



от 25/10/2019 г. № 130

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

1. Общие положения

1.1. Отраслевое Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр» (далее Положение) регулирует вопросы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр».

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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;
- перечень и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- порядок расчета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.
- другие вопросы оплаты труда.

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. 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.

1.5. 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. Используемые понятия и определения.

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

2.1. Система оплаты труда работников учреждения - совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

2.2. Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

2.3. Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

2.4. Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;

2.5. Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

3. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр».

3.1. Определение размеров и условий оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр» основано на следующих принципах:

- соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области и Южского муниципального района;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

3.2. Заработная плата работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр» определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) в соответствии с действующим законодательством;

- установления минимальных окладов по квалификационным уровням в составе ПКГ работников и повышающего коэффициента с целью стимулирования повышения профессиональной квалификации, согласно приложению 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 законом.

3.3. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы работников муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ. Заработная плата работников учреждения определяется по следующей формуле:

$Zп = O + K + C + D$, где:

Zп – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника с учетом повышающего коэффициента;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера;

D - доплата по доведению заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

$O = M_o \times K_d$, где

O – должностной оклад работника;

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

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

3.5. Основанием для выплаты заработной платы является штатное расписание, табель учёта рабочего времени. Выплата заработной платы производится в установленные сроки 2 раза в месяц.

3.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.7. В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочных работ) работа в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни), не учитывается.

3.8. Должностные оклады, 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.

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

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

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

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

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

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

4.5. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

4.6. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени и в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

4.7. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 4.6).

4.8. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.9. К работникам учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета. Порядок выплат стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается локальными актами учреждения. При этом размер выплаты стимулирующего характера соответствующего лица не может превышать 0,7 должностного оклада данного лица в месяц.

4.12. Руководитель муниципального казенного учреждения «Южский молодежный центр» предоставляет ежегодно в срок до 15 января последующего года главному распорядителю средств муниципального бюджета сведения о средней заработной плате работников для установления должностного оклада руководителя учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения (включая руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты, 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).

5.2. 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).

5.3. 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.

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.

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.

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.

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.

5.4. Для начисления выплат компенсационного характера 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.

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

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. 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).

в) выплата за выслугу лет:

Выплата за выслугу лет производится в размере от 10 до 40 процентов в том числе:

- за выслугу лет свыше 5 лет - 10%;
- за выслугу лет свыше 10 лет - 15%;
- за выслугу лет свыше 15 лет - 20%;
- за выслугу лет свыше 20 лет - 25%;
- за выслугу лет свыше 25 лет - 30%;
- за выслугу лет свыше 30 лет - 35%;
- за выслугу лет свыше 35 лет - 40%.

Право на получение процентной надбавки за выслугу лет имеют руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер и специалисты, работающие на условиях трудового договора, в том числе принятые на работу по совместительству.

В стаж работы, за выслугу лет дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки, включается время работы в государственных и муниципальных учреждениях на территории Российской Федерации, органах государственной власти и местного самоуправления.

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. 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).

6.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в муниципальных учреждениях Южского муниципального района показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Оценка эффективности труда работников муниципальных учреждений Южского муниципального района для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера осуществляется создаваемой в муниципальном учреждении Южского муниципального района комиссией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выбранным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. 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 соответствии с принятым им положением.

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 общепрофессиональных 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.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	2890

**ПКГ должностей служащих (утверждены приказом
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников			
1 квалификационный уровень	Специалист по работе с молодежью	3461	1. начальное профессиональное образование - 1,05 2. среднее профессиональное (специальное) образование - 1,1 3. высшее образование - 1,3