Приложение

к постановлению

Администрации города Иванова

от \_\_19.12.2013\_\_\_ № \_\_2812\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО**

**УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ИВАНОВА «МОЛОДЕЖНЫЙ ЦЕНТР»**

1. Общие положения

1.1. Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения города Иванова «Молодежный центр» (далее - Положение) разработано в соответствии со [статьями 144](consultantplus://offline/ref=10E1CD980C312989D50A39E175665338CBE195393D010334C0AA2B6A7D9BCF444100087BU5h8F), [145](consultantplus://offline/ref=10E1CD980C312989D50A39E175665338CBE195393D010334C0AA2B6A7D9BCF4441000F73510879UFhEF) Трудового кодекса Российской Федерации, федеральными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, [постановлением](consultantplus://offline/ref=10E1CD980C312989D50A27EC630A0F37C7E3C2353E0C5C6F97AC7C352D9D9A04U0h1F) Главы города Иванова от 27.10.2008 № 3306 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иванова» в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального казенного учреждения города Иванова «Молодежный центр» (далее - учреждение), мотивации работников к качественному результату труда.

1.2. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);

перечень и условия осуществления стимулирующих выплат;

перечень, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда работников учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета города Иванова, предусматриваемых учреждению бюджетом города Иванова.

1.4. Заработная плата работникам учреждения, работающим на постоянной основе, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В тех случаях, когда заработная плата работников, работающих на постоянной основе (включая компенсационные и стимулирующие выплаты), полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), меньше минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда.

В тех случаях, когда работник не полностью выработал норму рабочего времени, доплата до минимального размера оплаты труда производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Система оплаты труда регулируется также коллективным договором, локальными нормативными актами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2

2. Основные понятия и определения

2.1. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

2.4. Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, не входящие в круг основных обязанностей, и другие.

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

3. Порядок расчета заработной платы работников, относящихся к основному и вспомогательному персоналу

3.1. Примерный перечень должностей работников, относимых к вспомогательному персоналу:

бухгалтер;

работники ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

3.2. Примерный перечень должностей работников, относимых к основному персоналу:

специалисты по работе с молодежью.

3.3. Заработная плата работников учреждения, относящихся к основному и вспомогательному персоналу определяется на основе:

3.3.1. Определения размеров окладов (должностных окладов) основного и вспомогательного персонала на основе отнесения должностей работников к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням в составе профессиональных групп ([приложение № 1](#Par150) к настоящему Положению).

3.3.2. Установления выплат компенсационного характера согласно [приложению № 2](#Par285) к настоящему Положению.

3.3.3. Установления выплат стимулирующего характера согласно [приложению № 3](#Par307) к настоящему Положению.

3.4. Руководитель учреждения:

3.4.1. Ежегодно составляет и утверждает на работников учреждения (включая работников административно-управленческого персонала, а также работников, выполняющих эту работу в учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

3.4.2. Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

3.5. Месячная заработная плата работников, относящихся к основному и вспомогательному персоналу, определяется как сумма оплаты труда, исчисленная с учетом фактически установленного объема нагрузки – оклада (должностного оклада) (До), компенсационных (Кв) и стимулирующих (Св) выплат:

3

Зп = До + Кв + Св,

3.6. Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя учреждения в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения.

4. Порядок расчета заработной платы

административно-управленческого персонала учреждения.

4.1. Примерный перечень должностей работников, относимых к категории административно-управленческого персонала учреждения:

руководитель учреждения;

заместители руководителя учреждения;

главный бухгалтер.

4.2. Заработная плата руководителя учреждения (Зп) состоит из оклада (должностного оклада) (До), выплат компенсационного характера (Кв), выплат стимулирующего характера по результатам работы (Свр) и иных стимулирующих выплат в соответствии с настоящим Положением (Св):

Зп = До + Кв + Свр + Св.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается главным распорядителем средств бюджета города ежегодно, в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет от одного до пяти размеров указанной средней заработной платы.

Исчисление средней заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.4. Руководителю учреждения стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются учредителем учреждения - Администрацией города Иванова.

4.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам административно-управленческого персонала в соответствии приложениями № 2 и № 3 к настоящему Положению.

4.6. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада (должностного оклада) (До), выплат компенсационного (Кв) и стимулирующего характера (Св):

Зп = До + Кв + Св.

4.7. Оклады (должностные оклады) заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10% - 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.3. Штатное расписание учреждения по представлению руководителя учреждения утверждается главным распорядителем средств бюджета города и включает в себя все должности работников учреждения.

4

5.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

5.5. Оклады (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 учреждения.

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.

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

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

5.7. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) в случаях:

рождения ребенка;

смерти члена семьи работника учреждения (в случае смерти самого работника материальная помощь выдается одному из членов его семьи);

сложных медицинских операций;

причинения вреда здоровью и (или) имуществу в результате стихийных бедствий.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

5.8. Материальная помощь как выплата социального характера, не относящаяся к оплате труда, не учитывается при расчете среднего заработка.

5.9. При планировании фонда оплаты труда работников учреждения (в расчете на год), за счет средств бюджета города Иванова предусматриваются финансовые средства на выплату окладов (должностных окладов) в размере - 12 окладов (должностных окладов) и 120% к окладу (должностному окладу) на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.10. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда работников учреждения может направляться на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь в соответствии с настоящим Положением.

5.11.Руководитель учреждения контролирует соотношение расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения не более 40 процентов, при необходимости принимает меры по оптимизации расходов.

5.12. Экономия средств, предусмотренных в бюджете города Иванова на заработную плату и начисления на оплату труда, может направляться на материальное стимулирование профессиональной служебной деятельности работников учреждения.

5.13. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), указанных в приложении №1 к настоящему Положению, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Приложение № 1

к Положению

об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

города Иванова «Молодежный центр»

Профессиональные квалификационные группы

(далее - ПКГ) должностей служащих второго уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ должностей служащих второго уровня | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной  оклад), в руб. |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по работе с  молодежью | 3426 |

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей служащих третьего уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ должностей служащих третьего уровня | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад), в руб. |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер | 3298 |

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный  уровень | Коэффициент в  зависимости от  занимаемой  должности | Профессии, отнесенные к  квалификационным уровням | Оклад (должностнойоклад), в руб. |
| 1 квалификационный  уровень | 1,0 - 1  Квалификацион-ный  разряд | Наименование профессий  рабочих, по которым  предусмотрено присвоение  1, 2 и 3 квалификационных  разрядов в соответствии  с Единым тарифно-квалификационным  [справочником](consultantplus://offline/ref=10E1CD980C312989D50A39E175665338C2E99531390E5E3EC8F327687A9490534649037251017AF9U8hBF) работ и  профессий рабочих | 2410 |

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих второго уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Профессии, отнесенные к квалификационному уровню | Оклад (должностной оклад), в руб. |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым  предусмотрено присвоение 8 - 10  квалификационных разрядов в соответствии с  Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=10E1CD980C312989D50A39E175665338C2E99531390E5E3EC8F327687A9490534649037251017AF9U8hBF) работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" | 4567 |

Приложение № 2

к Положению

об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

города Иванова «Молодежный центр»

Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера в учреждении состоят из:

а) выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, осуществляемых в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=10E1CD980C312989D50A39E175665338CBE195393D010334C0AA2B6A7D9BCF4441000F73510876UFhAF) Трудового кодекса Российской Федерации;

б) выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляемых в порядке, предусмотренном [статьями 151](consultantplus://offline/ref=10E1CD980C312989D50A39E175665338CBE195393D010334C0AA2B6A7D9BCF4441000973U5h8F), [153](consultantplus://offline/ref=10E1CD980C312989D50A39E175665338CBE195393D010334C0AA2B6A7D9BCF4441000972U5h4F) Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Размер указанных выплат составляет до 12% оклада (должностного оклада).

3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение № 3

к Положению

об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

города Иванова «Молодежный центр»

Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальным положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, согласованным с советом трудового коллектива учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

2. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), если иное не оговорено настоящим Положением.

3. Выплаты стимулирующего характера в учреждении состоят из:

3.1. Ежемесячной выплаты за интенсивность.

3.2. Ежемесячной выплаты за стаж.

3.3. Ежемесячной выплаты за образование.

Порядок и установление выплат, указанных в п. 3.2 - 3.3 осуществляется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению (прилагается).

3.4. Ежемесячной выплаты за работу со сложными категориями детей и подростков.

3.5. Ежемесячной выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда.

3.6. Ежемесячных надбавок к окладу (должностному окладу) за ведомственные нагрудные знаки.

3.7. Выплаты за особые условия работы, интенсивность, напряженность работы, устанавливаемой для руководителя учреждения в соответствии с трудовым договором.

3.8. Премиальных выплат по итогам работы.

4. Выплата за интенсивность установлена в размере от 14% к окладу (должностному окладу).

5. Выплата за стаж устанавливается специалистам по работе с молодежью, бухгалтеру и работникам административно-управленческого персонала в размере от 10 до 30% к окладу (должностному окладу):

* от 1 года до 3 лет – 10%
* от 3 лет до 5 лет – 15%
* от 5 лет до 10 лет – 20%
* свыше 10 лет 30%

6. Выплата за образование устанавливается специалистам по работе с молодежью в размере от 5 до 30% к окладу (должностному окладу):

* Основное общее образование – 5%
* Среднее общее образование – 10%
* Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – 15%
* Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена – 20%
* Высшее образование (бакалавриат) – 25%
* Высшее образование (специалитет, магистратура) – 30%.

7. Выплата за работу со сложными категориями детей и подростков устанавливается специалистам по работе с молодежью в размере 10% и включает в себя следующие

2

сложные категории:

7.1. Дети и подростки, состоящие на учете в комиссии по делам несовершеннолетних при Администрации города Иванова и отделах по делам несовершеннолетних отделов полиции УМВД по городу Иванову, совершившие административные правонарушения, имеющие условную меру наказания, совершившие общественно опасные деяния.

7.2. Дети и подростки, имеющие ограниченные возможности по здоровью.

8. Стимулирующие надбавки за ведомственные нагрудные знаки к окладу (должностному окладу):

8.1. За нагрудный знак «Почетный работник сферы молодежной политики РФ» - 20%.

8.2. За нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта» - 10%.

9. Премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

премия за образцовое качество выполняемых работ.

10. 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;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных и инженерной систем жизнеобеспечения учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди социальных заказчиков;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, городских целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

11. Работникам выплачиваются премии в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами, персональными юбилейными датами.

12. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты работнику учреждения принимает руководитель учреждения в соответствии с настоящим Положением и положением о премировании работников учреждения.

Приложение № 4

к Положению

об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

города Иванова «Молодежный центр»

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

за стаж и образование

1. Выплата за стаж.

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, включается:

- для специалистов по работе с молодежью - стаж работы с детьми и молодежью в учреждениях дошкольного, основного и дополнительного образования;

- для главного бухгалтера, бухгалтера – стаж работы по профилю;

- для руководителя учреждения и его заместителей - стаж работы по профилю в учреждениях дошкольного, основного и дополнительного образования.

В стаж работы, дающий право работнику на получение надбавки, в порядке исключения могут быть засчитаны иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

Для включения иных периодов работы в стаж, дающий право работнику на получение надбавки, подается письменное заявление работника с указанием конкретных периодов работы, а также в качестве кого и в каких организациях работал.

Стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за стаж, является трудовая книжка.

Назначение ежемесячной выплаты за стаж производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Решение комиссии оформляется [протоколом](#Par402). Протокол подписывается председателем и членами комиссии и представляется руководителю учреждения.

Выписка из протокола заседания с решением об установлении стажа работы, подписанная председателем комиссии и скрепленная печатью учреждения, оформляется на каждого работника в отдельности.

При увольнении работника выплата за непрерывный стаж начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за непрерывный стаж или определения размеров этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

1. Выплата за образование.

Назначение ежемесячной выплаты за образование производится на основании приказа руководителя учреждения.

Основанием для стимулирующих выплат за образование является документ об образовании, выдаваемый лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, подтверждающий получение образования следующего уровня:

*Основное общее образование:* направлено на становление и формирование личности обучающегося (формирование нравственных убеждений, эстетического вкуса и здорового образа жизни, высокой культуры межличностного и межэтнического общения, овладение основами наук, государственным языком Российской Федерации, навыками умственного и физического труда, развитие склонностей, интересов, способности к социальному самоопределению).

2

Услуги по получению основного общего образования оказываются образовательными организациями.

Получение основного общего образования подтверждается аттестатом об основном общем образовании.

*Среднее общее образование:* направлено на дальнейшее становление и формирование личности обучающегося, развитие интереса к познанию и творческих способностей обучающегося, формирование навыков самостоятельной учебной деятельности на основе индивидуализации и профессиональной ориентации содержания среднего общего образования, подготовку обучающегося к жизни в обществе, самостоятельному жизненному выбору, продолжению образования и началу профессиональной деятельности.

Услуги по получению среднего общего образования оказываются образовательными организациями.

Получение среднего общего образования подтверждается аттестатом о среднем общем образовании.

Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих): направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования.

Услуги по получению среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) оказываются профессиональными образовательными организациями.

Получение среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) подтверждается дипломом о среднем профессиональном образовании.

Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена:направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования.

Услуги по получению среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена оказываются профессиональными образовательными организациями.

Получение среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена подтверждается дипломом о среднем профессиональном образовании

Высшее образование – бакалавриат: имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации.

Услуги по получению высшего образования – бакалавриата оказываются образовательными организациями высшего образования.

Получение высшего образования – бакалавриата подтверждается дипломом бакалавра.

3

Высшее образование – специалитет: имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации.

Услуги по получению высшего образования – специалитета оказываются образовательными организациями высшего образования.

Получение высшего образования – специалитета подтверждается дипломом специалиста.

Высшее образование – магистратура: имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации.

Услуги по получению высшего образования – магистратуры оказываются образовательными организациями высшего образования.

Получение высшего образования – магистратуры подтверждается дипломом магистра.