



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

администрации

Петропавловск – Камчатского городского округа

От 16.09.2013 № 2690

О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики Петропавловск-Камчатского городского округа

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа, утвержденным постановлением Главы Петропавловск-Камчатского городского округа от 27.10.2008 № 3153,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики Петропавловск-Камчатского городского округа согласно приложению.

2. Аппарату администрации Петропавловск-Камчатского городского округа (Е.Ю. Новицкая) опубликовать настоящее постановление в газете «Град Петра и Павла» и разместить на официальном сайте администрации Петропавловск-Камчатского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования.

4. Признать утратившим силу постановление администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 16.06.2011 № 1586 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики, подведомственных Департаменту социального развития Петропавловск-Камчатского городского округа».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации Петропавловск-Камчатского городского округа - руководителя Департамента социального развития администрации Петропавловск-Камчатского городского округа.

Глава администрации
Петропавловск-Камчатского
городского округа А.В. Алексеев

**Положение
о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений
сферы молодежной политики Петропавловск-Камчатского
городского округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики Петропавловск-Камчатского городского округа (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики Петропавловск-Камчатского городского округа, повышения эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа, и устанавливает единые принципы исчисления заработной платы работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики Петропавловск-Камчатского городского округа (далее - учреждения сферы молодежной политики) и включает:

1.1.1 рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - ПКГ);

1.1.2 перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.1.3 условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения сферы молодежной политики.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений сферы молодежной политики устанавливается с учетом:

1.2.1 единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.2.2 единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.2.3 государственных гарантий по оплате труда;

1.2.4 выплат компенсационного характера, устанавливаемых настоящим Положением;

1.2.5 выплат стимулирующего характера, устанавливаемых настоящим Положением;

1.2.6 мнения представительного органа работников учреждений сферы молодежной политики.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений сферы молодежной политики вводится с начала отчетного (расчетного) периода.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений сферы молодежной политики

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений сферы молодежной политики, устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ по профессиям рабочих (должностям служащих) в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

По должностям служащих и профессиям рабочих, не указанным в приложении 1 к настоящему Положению, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по решению руководителя учреждения сферы молодежной политики.

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.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений сферы молодежной политики могут увеличиваться (индексироваться) в соответствии с решением о бюджете Петропавловск-Камчатского городского округа. При увеличении (индексации) размера окладов (должностных окладов), его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Штатное расписание учреждения сферы молодежной политики утверждается руководителем учреждения сферы молодежной политики и включает в себя должности работников учреждения сферы молодежной политики, установленные в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, служащих.

2.4. Настоящее Положение распространяется на работников учреждений сферы молодежной политики, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении сферы молодежной политики как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству на основании заключенных с учреждением сферы молодежной политики трудовых договоров.

Оплата труда работников учреждений сферы молодежной политики, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. Фонд оплаты труда работников учреждений сферы молодежной политики формируется на календарный год в пределах:

2.5.1 средств субсидии, выделенной учреждению сферы молодежной политики на финансовое обеспечение выполнения им государственного (муниципального) задания;

2.5.2 размера выплат на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения сферы молодежной политики;

2.5.3 средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.6. Учреждения сферы молодежной политики вправе направлять средства на оплату труда на выплаты стимулирующего характера. При этом в первую очередь обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые обязанности работника.

2.7. С учетом условий труда работникам учреждений сферы молодежной политики устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения сферы молодежной политики устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.9. Заработная плата работников учреждений сферы молодежной политики зависит от сложности, количества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

3. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения сферы молодежной политики

3.1. Оплата труда руководителей учреждений сферы молодежной политики, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

3.2. Размер оклад (должностного оклада) руководителя учреждения сферы молодежной политики определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения сферы молодежной политики и средней заработной платы работников учреждения сферы молодежной политики устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение сферы молодежной политики. Перечень должностей работников учреждения сферы молодежной политики, относимых к основному персоналу определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений сферы молодежной политики устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей этих учреждений в размерах, определяемых трудовым договором.

3.4. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения сферы молодежной политики устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 - 6 настоящего Положения.

3.5. Премирование руководителя учреждения сферы молодежной политики устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения сферы молодежной политики и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения сферы молодежной политики, в пределах фонда оплаты труда учреждения сферы молодежной политики.

Условия и критерии определения стимулирующих выплат руководителю учреждения сферы молодежной политики определяются правовым актом отраслевого органа. Премия по итогам работы максимальным размером не ограничена.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений сферы молодежной политики, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, рекомендуется устанавливать с учетом требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждений сферы молодежной политики, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются с учетом требований статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом требований статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников учреждений сферы молодежной политики, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работникам учреждений сферы молодежной политики устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1 выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

4.2.2 надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

4.2.3 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

4.2.4 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных правовых актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Работодатель обязан провести аттестацию рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то доплата на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не производится (снимается).

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения сферы молодежной политики при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения сферы молодежной политики 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.

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения сферы молодежной политики в случае увеличения установленного 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работнику учреждения сферы молодежной политики за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику учреждения сферы молодежной

политики, привлекаемому к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

4.8.1 не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа осуществлялась полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

4.8.2 не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным правовым актом учреждения сферы молодежной политики или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.10. К заработной плате работников учреждений сферы молодежной политики применяются:

4.10.1 районные коэффициенты;

4.10.2 процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

5. Порядок и условия стимулирования труда работников учреждений сферы молодежной политики

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения сферы молодежной политики с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии оценки деятельности работников учреждений сферы молодежной политики, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами учреждения сферы молодежной политики. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения сферы молодежной политики, установленного на соответствующий финансовый год.

5.2. Работникам учреждений сферы молодежной политики устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

5.2.1 персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

5.2.2 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

5.2.3 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

5.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения сферы молодежной политики в пределах фонда оплаты труда, установленного на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения сферы молодежной политики на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах, определенных правовым актом отраслевого органа.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения сферы молодежной политики в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы молодежной политики.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении и размере повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ принимается руководителем учреждения сферы молодежной политики персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ - 0,5.

5.7. В целях поощрения работников учреждения сферы молодежной политики за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.7.1 премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

5.7.2 премия за выполнение особо важных и срочных работ;

5.7.3 премия за образцовое качество выполняемых работ.

Размеры стимулирующих выплат и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами учреждения сферы молодежной политики.

5.8. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения сферы молодежной политики в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения сферы молодежной политики, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением сферы молодежной политики на оплату труда работников.

Премирование работников учреждения сферы молодежной политики осуществляется в соответствии с положением о премировании, утвержденным локальным правовым актом учреждения сферы молодежной политики.

5.9. При премировании учитываются:

5.9.1 успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

5.9.2 инициатива творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

5.9.3 качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения сферы молодежной политики;

5.9.4 участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Премия по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.10. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

5.10.1 поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия – медалью

«Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

5.10.2 награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам учреждений сферы молодежной политики может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения сферы молодежной политики на основании письменного заявления работника учреждения сферы молодежной политики, в соответствии с положением о стимулировании работников, утвержденным локальным правовым актом учреждения сферы молодежной политики.

6.2. Руководитель учреждения сферы молодежной политики имеет право передать руководителю филиала учреждения сферы молодежной политики полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений сферы молодежной
политики Петропавловск-Камчатского
городского округа

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов)
работников учреждений сферы молодежной политики
Петропавловск-Камчатского городского округа**

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений сферы молодежной политики Петропавловск-Камчатского городского округа, установленные на основе отнесения занимаемых работниками учреждений сферы молодежной политики к ПКГ, утвержденным на период с 01.04.2013 приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Рекомендуемый размер должностного оклада, (в рублях)
1 квалификационный уровень	2 859 - 5 838
2 квалификационный уровень	2 866 - 5 838

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Рекомендуемый размер должностного оклада, (в рублях)
5 квалификационный уровень	5 838 - 6 791

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Рекомендуемый размер должностного оклада, (в рублях)
3 квалификационный уровень	8 684

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений сферы молодежной
политики Петропавловск-Камчатского
городского округа

**Перечень должностей работников учреждения сферы молодежной
политики, относимых к основному персоналу**

Должности работников учреждений сферы молодежной политики, отнесенные к основному персоналу по виду экономической деятельности «Служащие»:

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