



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

В целях реализации постановления Главы Петропавловск-Камчатского городского округа от 27.10.2008 №3153 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики, подведомственных Департаменту социального развития Петропавловск-Камчатского городского округа согласно Приложению.
2. Аппарату администрации Петропавловск-Камчатского городского округа (В.В. Сергеев) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 мая 2011 года.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации Петропавловск-Камчатского городского округа Г.А. Шайгородского.

Первый заместитель
Главы администрации
Петропавловск-Камчатского
городского округа С.Г. Кондрашин

Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики, подведомственных Департаменту социального развития Петропавловск-Камчатского городского округа

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики, подведомственных Департаменту социального развития Петропавловск-Камчатского городского округа (далее - Положение), разработано в целях установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики, повышения эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа и включает в себя:

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

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных настоящим Положением, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Положением, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

1.2. Определение условий оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики (далее - учреждения) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждений.

1.3. Оплата труда работников учреждений, 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.

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

1.4. Фонд оплаты труда формируется на очередной финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа, доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера. При этом в первую очередь должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Петропавловск-Камчатского городского округа, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. С учетом условий труда, работникам учреждения по ПКГ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.3. Работникам учреждения по ПКГ выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.4. По должностям служащих, не вошедшим в ПКГ размеры окладов, устанавливаются по решению руководителя учреждения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Департаментом социального развития Петропавловск-Камчатского городского округа.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, и составляет не более 3-х

размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения. При расчете средней заработной платы учитываются основные оклады работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитываются.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета должностных окладов руководителей учреждений сферы молодежной политики, установлен приложением 2 к настоящему Положению.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

3.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Размеры, условия, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат устанавливаются Департаментом социального развития Петропавловск-Камчатского городского округа.

3.4. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от общего количества лет, проработавших в учреждениях сферы молодежной политики.

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

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет.

4. Компенсационные выплаты

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районного коэффициента и процентных надбавок устанавливаются работникам учреждений сферы молодежной политики в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета городского округа, утвержденным Решением Петропавловск-Камчатской Городской Думы от 06.10.2005 № 216-р.

4.2. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым работникам учреждений сферы молодежной политики относятся:

4.2.1 доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.2.2 оплата за выполнение сверхурочной работы;

4.2.3 доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

Данные выплаты устанавливаются работнику по соглашению сторон по трудовому договору (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения 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.

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

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

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах объема бюджетных ассигнований, в пределах фонда оплаты труда учреждений сферы молодежной политики, предусмотренных на текущий финансовый год.

5.2. Работникам учреждений могут устанавливаться 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.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению главным распорядителем средств бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа в пределах средств на оплату труда на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) устанавливаются работнику руководителем учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются работнику приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен 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 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, за исключением выплат, связанных с работой и проживанием в особых климатических условиях.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в учреждениях сферы молодежной политики. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

5.4.1 при выслуге лет от 3 лет - до 0,2;

5.4.2 при выслуге лет свыше 5 лет - до 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 за исключением выплат, связанных с работой и проживанием в особых климатических условиях.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учёта повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

5.5. 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 персонально в отношении конкретного работника.

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

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением выплат, связанных с работой и проживанием в особых климатических условиях.

5.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях сферы молодежной политики устанавливаются следующие премии:

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

5.6.2 премия за выполнение особо важных и срочных работ;

5.7. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании работников учреждения.

5.8. При премировании учитываются:

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

- инициатива творчества в работе;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- 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 имеющихся средств и максимальным размером не ограничена.

5.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда (при наличии экономии фонда оплаты труда) работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретный размер принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника с предоставлением соответствующих документов.

Для руководителя учреждения решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимается учредителем.

6.2. Материальная помощь работникам (руководителю) может быть оказана при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- смерти близких родственников (отец, мать, супруги, дети);
- регистрации брака работника;
- рождении ребенка.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных учреждений
сферы молодежной политики,
подведомственных Департаменту
социального развития Петропавловск-
Камчатского городского округа

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА С УЧЕТОМ
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ
ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

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

Квалификационные уровни	Рекомендуемый размер должностного оклада, (руб.)
1 квалификационный уровень	2 556
2 квалификационный уровень	2 562

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

Квалификационные уровни	Рекомендуемый размер должностного оклада, (руб.)
5 квалификационный уровень	5 220 – 6 072

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

Квалификационные уровни	Рекомендуемый размер должностного оклада, (руб.)
3 квалификационный уровень	7 765

Приложение 2
к Примерному положению о системе
оплаты труда работников муниципальных
учреждений сферы молодежной политики,
подведомственных Департаменту
социального развития Петропавловск-
Камчатского городского округа

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ
ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ДЛЯ РАСЧЕТА
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ
СФЕРЫ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

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

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