



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД-КУРОРТ ГЕЛЕНДЖИК

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24.04.2019

№ 1482

г. Геленджик

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников муниципальных учреждений муниципального
образования город-курорт Геленджик по работе с молодежью**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик по работе с молодежью, материального стимулирования, заинтересованности в повышении эффективности труда, в соответствии со статьями 5, 133, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 16, 37, 43, 47, 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 1 мая 2019 года №87-ФЗ), статьями 8, 33, 72, 75 Устава муниципального образования город-курорт Геленджик, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик по работе с молодежью (прилагается).

2. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации муниципального образования город-курорт Геленджик от 20 февраля 2015 года № 636 «Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик по работе с молодежью»;

2) постановление администрации муниципального образования город-курорт Геленджик от 19 января 2018 года № 123 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город-курорт Геленджик от 20 февраля 2015 года № 636 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик по работе с молодежью»;

3) постановление администрации муниципального образования город-курорт Геленджик от 13 марта 2019 года № 598 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город-курорт Геленджик от 20 февраля 2015 года №636 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик по работе с молодежью» (в редакции постановления администрации муниципального образования город-курорт

2019/04/24

Геленджик от 19 января 2018 года №123)».

3. Опубликовать настоящее постановление в Геленджикской городской газете «Прибой».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования город-курорт Геленджик Е.Б. Василенко.

5. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава муниципального образования
город-курорт Геленджик



А.А. Богодистов

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального образования
город-курорт Геленджик
от 24.07.2019 № 1782

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципальных учреждений муниципального образования
город-курорт Геленджик по работе с молодежью

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик по работе с молодежью (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 2 постановления главы муниципального образования город-курорт Геленджик от 23 декабря 2008 года № 2305 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик по работе с молодежью (далее – муниципальные учреждения), в отношении которых отдельные функции и полномочия учредителя осуществляет управление по делам молодежи администрации муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – управление по делам молодежи), в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений за счет средств бюджета муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – местный бюджет) и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. На основании Положения муниципальные учреждения разрабатывают и принимают положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, не противоречащие Положению и трудовому законодательству Российской Федерации.

1.3. Положение определяет:

- единые принципы формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений;
- базовые оклады (должностные оклады) работников муниципальных учреждений;

- порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений;

- порядок и условия оказания материальной помощи работникам муниципального учреждения;

- условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения и его заместителей.

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

1.5. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Краснодарского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город-курорт Геленджик, содержащем нормы трудового права, в том числе Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений

2.1. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения соответствующей профсоюзной организации.

2.3. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год, исходя из доведенных учреждению объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

2.4. Штатное расписание работников муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) этого учреждения.

2.5. Размер оклада (должностного оклада) работника муниципального учреждения определяется руководителем муниципального учреждения на основании требований к его профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, но не менее утвержденных Положением базовых окладов (должностных окладов).

2.6. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений отражены в приложении к Положению.

2.7. Установление окладов (должностных окладов) работникам муниципальных учреждений, должности которых не включены в приложение к Положению, производится в соответствии с профессиональными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений, профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик, профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений, утвержденных нормативными правовыми актами администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

2.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника муниципального учреждения, размеры повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.9. Заработная плата работника муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда не ограничивается.

2.10. Оплата труда работников муниципальных учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам муниципального учреждения

3.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам осуществляются выплаты компенсационного характера следующих видов:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 3) при выполнении работ различной квалификации;
- 4) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- 5) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- 6) за сверхурочную работу;
- 7) за работу в ночное время;
- 8) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 9) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты работникам муниципальных учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, и срок, на который он устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам муниципальных учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника муниципального учреждения без учета стимулирующих выплат.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений

К окладам (должностным окладам) с учетом обеспечения финансовыми средствами, применяются выплаты стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).

4.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается с учетом уровня его профессионализма и компетентности от 1 до 3 согласно критериям, разработанным муниципальным учреждением, и устанавливается коллективным договором или иными нормативными актами муниципального учреждения.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы устанавливается работникам муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных учреждениях по работе с молодежью в следующих размерах:

| № п/п | Количество проработанных лет | Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) |
|-------|------------------------------|---|
| 1 | от 1 года до 3 лет | 0,05 |
| 2 | от 3 до 5 лет | 0,10 |
| 3 | от 5 до 10 лет | 0,15 |
| 4 | от 10 до 15 лет | 0,20 |
| 5 | от 15 до 20 лет | 0,25 |
| 6 | свыше 20 лет | 0,30 |

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ устанавливается работнику муниципального учреждения при наличии у работника ученой степени или почетного звания «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» в следующих размерах:

- за наличие ученой степени кандидата наук – 10% от оклада (должностного оклада);

- за наличие ученой степени доктора наук – 20% от оклада (должностного оклада);

- за наличие почетного звания «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» – 20% от оклада (должностного оклада).

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается только по основной должности со дня присвоения. При наличии у работника двух оснований выплата устанавливается по одному из них, имеющему наибольшее значение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Работникам муниципальных учреждений могут устанавливаться выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за высокие показатели результативности;
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

4.5. Премирование работников осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников муниципального учреждения.

Размер премиальной выплаты может устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Размеры и условия выплаты премий устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального учреждения.

Работникам муниципального учреждения могут быть установлены премии:

- по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ (поручений);
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- к праздничным и профессиональным датам;
- к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников муниципальных учреждений за общие результаты труда по итогам работы.

При определении размера и условий выплаты премии по итогам работы учитываются:

- соблюдение финансовой дисциплины;
- высокие результаты на городских, краевых, всероссийских и международных фестивалях, конкурсах, соревнованиях среди молодежи;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;
- отсутствие обоснованных письменных жалоб от потребителей муниципальных услуг;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

- успешное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности муниципального учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение периода (месяца квартала, полугодия, года) в выполнении важных работ и мероприятий.

Максимальными размерами премиальная выплата в пределах фонда оплаты труда за соответствующий период не ограничивается.

При установлении испытательного срока при трудоустройстве работника муниципального учреждения, а также при увольнении работника муниципального учреждения по собственному желанию до истечения периода (месяца, квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премиальной выплаты за соответствующий период.

5. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам муниципального учреждения

5.1. Работнику муниципального учреждения может быть выплачена материальная помощь в случае экономии фонда оплаты труда в размере, не превышающем двух должностных окладов в календарном году.

Материальная помощь работникам учреждения может быть выплачена, в случае экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка (отцу или матери) при предоставлении свидетельства о рождении ребенка;
- в случае смерти работника, его близкого родственника (родителей, детей) или супруга (супруги) работника муниципального учреждения. В случае смерти работника муниципального учреждения материальная помощь оказывается супругу (супруге), одному из родителей, детям или иному лицу, несущему расходы на погребение, по письменному заявлению на имя руководителя муниципального учреждения (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство и понесенные расходы на погребение);
- в случае вступления в брак (мужу и/или жене) при предоставлении подтверждающих документов;
- в случае выхода на пенсию по старости при предоставлении подтверждающих документов;
- в иных случаях, предусмотренных локальным нормативным актом муниципального учреждения (коллективным договором).

Для решения вопроса о выплате материальной помощи, работником предоставляются письменное заявление, а также копии соответствующих документов, подтверждающих обстоятельства, послужившие основанием для обращения по данному вопросу.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель муниципального учреждения в соответствии с порядком оказания материальной помощи работникам муниципального

учреждения, установленным локальным нормативным актом муниципального учреждения (коллективным договором).

Решение о выплате работникам материальной помощи оформляется приказом руководителя муниципального учреждения.

5.3 Материальная помощь не выплачивается в случае нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет.

6. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образования, утвержденным постановлением администрации муниципального образования город-курорт Геленджик и не может превышать 1,5 размера указанной средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

Решение об установлении размера должностного оклада руководителю муниципального учреждения принимается в форме постановления администрации муниципального образования город-курорт Геленджик на основании ходатайства заместителя главы муниципального образования город-курорт Геленджик по вопросам социального развития и расчета, представленного управлением по делам молодежи.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и его заместителей и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности от 1 до 4.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя муниципального учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

6.3. Решение об установлении стимулирующих выплат руководителю муниципального учреждения и их размерах принимается главой муниципального образования город-курорт Геленджик в форме распоряжения администрации муниципального образования город-курорт Геленджик и устанавливается на квартал.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премирование руководителя и заместителей руководителя муниципального учреждения;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж

работы;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ.

6.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю муниципального учреждения и его заместителям устанавливается в размере, не превышающем 100% должностного оклада. При установлении выплаты учитывается:

- выполнение плана мероприятий за год;
- недопущение кредиторской задолженности;
- популяризация деятельности учреждения;
- своевременное предоставление плановой и отчетной документации;
- качественное и оперативное решение вопросов в сфере молодежной политики;

- проведение мероприятий, направленных на реализацию государственной молодежной политики;

- внедрение новых форм, методик, технологий работы, осуществление инновационной деятельности;

- достижение высоких результатов работы муниципального учреждения, получение благодарственных писем, грамот, дипломов.

6.5. Премирование руководителя муниципального учреждения и его заместителей осуществляется с учетом результатов деятельности муниципального учреждения и устанавливается в процентах к должностному окладу.

6.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы устанавливается руководителю муниципального учреждения и его заместителям в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных учреждениях по работе с молодежью согласно пункту 4.2 настоящего Положения.

6.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ устанавливается руководителю муниципального учреждения и его заместителям при наличии ученой степени или почетного звания «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

6.8. Выплаты компенсационного характера руководителю муниципального учреждения и его заместителям производятся в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.9. При наличии экономии средств фонда оплаты труда в муниципальном учреждении на соответствующий финансовый год руководителю муниципального учреждения и его заместителям может быть оказана материальная помощь в размере не более 1 должностного оклада, в порядке и случаях, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

6.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя муниципального учреждения, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на

официальном сайте администрации муниципального образования город-курорт Геленджик не позднее 15 мая года, следующего за отчетным, в порядке, установленном правовым актом администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

7. Другие вопросы оплаты труда

При формировании фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства для выплаты стимулирующих и компенсационных выплат, материальной помощи в размере 28 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в расчете на год.

Начальник управления
по делам молодежи
администрации муниципального
образования город-курорт Геленджик



Е.В. Васильева

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений муниципального
образования город-курорт Геленджик
по работе с молодежью
от 24.04.2019 № 1482

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
(должностные оклады) работников муниципальных учреждений
муниципального образования город-курорт Геленджик
по работе с молодежью

| № п/п | Наименование должности (профессии) | Базовый оклад (должностной оклад) в месяц, рублей |
|-----------------------------------|--|---|
| Должности специалистов и служащих | | |
| 1 | Методист | 6788 |
| 2 | Специалист по работе с молодежью | 6170 |
| 3 | Специалист по социальной работе с молодежью | 6170 |
| 4 | Специалист по работе с молодежью 2-й категории | 6603 |
| 5 | Специалист по социальной работе с молодежью 2-й категории | 6603 |
| 6 | Специалист по работе с молодежью 1-й категории | 6788 |
| 7 | Специалист по социальной работе с молодежью 1-й категории | 6788 |
| 8 | Ведущий специалист по работе с молодежью | 7405 |
| 9 | Ведущий специалист по социальной работе с молодежью | 7405 |

Начальник управления
по делам молодежи
администрации муниципального
образования город-курорт Геленджик

Е.В. Васильева