



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГЛАЗОВСКИЙ РАЙОН»
«ГЛАЗ ЁРОС» МУНИЦИПАЛ КЫЛДЫТЫТЛЭН АДМИНИСТРАЦИЕЗ**

**(АДМИНИСТРАЦИЯ ГЛАЗОВСКОГО РАЙОНА)
(ГЛАЗ ЁРОСЛЭН АДМИНИСТРАЦИЕЗ)**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11 ноября 2014 года

№ 83.2

город Глазов

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный центр «Диалог» муниципального образования «Глазовский район»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики», и постановлением Правительства Удмуртской Республики от 26 августа 2013 года № 387 «Об утверждении положения об оплате труда работников бюджетных, казённых учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи Удмуртской Республики», **Администрация муниципального образования «Глазовский район» ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный центр «Диалог» муниципального образования «Глазовский район».
2. Финансирование расходов на оплату труда работников муниципального учреждения «Молодежный центр «Диалог» осуществлять в пределах средств бюджета муниципального образования «Глазовский район», предусмотренных на указанные цели.
3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2014 года.

**Глава Администрации
муниципального образования
«Глазовский район»**

И.И. Першин

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Администрации
Глазовского района
«11» ноября 2014 года № 83.2

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный центр «Диалог» МО «Глазовский район»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный центр «Диалог» МО «Глазовский район» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Удмуртской Республики, содержащими нормы трудового права, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее - Постановление Правительства Удмуртской Республики) и постановлением Правительства Удмуртской Республики от 26 августа 2013 года № 387 «Об утверждении положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи Удмуртской Республики».

2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального учреждения «Молодежный центр «Диалог» МО «Глазовский район» (далее – Учреждение), повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя:

размеры должностных окладов служащих по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры окладов рабочих согласно присвоенным тарифным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС);

размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Правительства Удмуртской Республики;

размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Постановлением Правительства Удмуртской Республики.

4. В случае если заработная плата работников учреждения (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), установленной в соответствии с постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики», при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, работникам производится доплата до уровня размера заработной платы, исчисленной до вступления в силу настоящего Положения.

5. Штатное расписание учреждения формируется в соответствии с предельной численностью, утверждается руководителем учреждения и согласовывается Администрацией муниципального образования «Глазовский район».

II. Порядок и условия оплаты труда

6. Размеры должностных окладов работников Учреждений по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ	Квалификационные группы	Должностной оклад по ПКГ, в рублях
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5840
	2 квалификационный уровень	5880
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	6160
	2 квалификационный уровень	6170
	3 квалификационный уровень	6180
	4 квалификационный уровень	6200
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6220
	2 квалификационный уровень	6270
	3 квалификационный уровень	6330
	4 квалификационный уровень	6500
	5 квалификационный уровень	6550
Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня	1 квалификационный уровень	6610
	2 квалификационный уровень	6780
	3 квалификационный уровень	7000

7. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочих), устанавливаются Руководителем учреждения в зависимости от присвоенных в учреждении тарифных разрядов в соответствии с ЕТКС:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, в рублях
1 разряд работ	5840
2 разряд работ	5880
3 разряд работ	5935
4 разряд работ	5995
5 разряд работ	6050
6 разряд работ	6105

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

8. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- по районному коэффициенту.

Выплаты компенсационного характера (кроме выплат по районному коэффициенту) устанавливаются к окладам (должностным окладам) с учётом повышающих коэффициентов междолжностных и внутридолжностных различий сложности труда, повышающего коэффициента за Почётное звание.

9. Размер доплаты работникам учреждений за работу в ночное время составляет за каждый час работы в ночное время 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

11. Выплаты по районному коэффициенту к заработной плате работников учреждений производятся в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12. Размеры выплат компенсационного характера (за исключением доплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) устанавливаются локальным правовым актом учреждения, принятым в установленном законодательством порядке, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

13. В целях поощрения работников за выполненную работу работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за наличие почетного звания;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника с учётом повышающих коэффициентов междолжностных и внутридолжностных различий сложности труда, повышающего коэффициента за Почётное звание и повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах.

14. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждений по основной работе с момента возникновения права на её назначение в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20%;
- свыше 15 лет – 30%.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа учреждения.

Состав комиссии формируется из квалифицированных специалистов, представителей кадровой и бухгалтерской службы учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

В стаж работы для исчисления надбавки за выслугу лет включается:

- время работы в учреждениях сферы молодёжной политики и учреждениях, ведущих работу с детьми и молодёжью, на должностях руководителей и специалистов;
- время работы в иных учреждениях, ведущих работу с детьми и молодёжью, на должностях руководителей и специалистов;
- время работы на государственных и муниципальных должностях, в том числе выборных, замещаемых на постоянной, профессиональной основе;
- время нахождения граждан на военной службе, если перерыв между днём увольнения с военной службы и днём приёма на работу не превысил одного года;

Основным документом для исчисления стажа работы является трудовая книжка

15. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается специалистам по работе с молодежью и специалистам по социальной работе с молодежью в следующих размерах:
за высшую квалификационную категорию – в размере 20 % должностного оклада;
за I квалификационную категорию – в размере 10 % должностного оклада;
за II квалификационную категорию – в размере 5% должностного оклада.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссии. Порядок присвоения квалификационной категории устанавливается Министерством.

16. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за высокие результаты работы, за выполнение поставленной задачи с проявлением инициативы в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоёмкости работы. Решение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и их размерах принимает руководитель учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждений составляет до 10 процентов оклада (должностного оклада).

17. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам за высокое качество выполненной работы с учётом степени самостоятельности при выполнении поставленной задачи, инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, соблюдение сроков, регламентов, стандартов, подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждений сферы молодёжной политики, разработку и внедрение инновационных методов работы с молодёжью.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.

18. Премияльные выплаты по итогам работы производятся в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу. При премировании учитывается успешное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей в соответствующем периоде, достижение и превышение плановых показателей работы, установленных вышестоящим органом, своевременная и качественная подготовка материалов и документов, участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, высокий уровень организации и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.

19. Надбавка за наличие почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики устанавливается работникам при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности работника:

за почетное звание российской федерации, начинающееся со слова «Народный», - в размере 25% должностного оклада;

за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», в размере 15 % должностного оклада.

При наличии у работников двух или более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

20. Периодичность, порядок, показатели и условия выплат стимулирующего характера определяются локальным правовым актом, принятым в установленном законодательством порядке. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения. Стимулирующие выплаты могут быть снижены или не выплачены полностью при ухудшении показателей работы, нарушениях финансовой, исполнительской или трудовой дисциплины.

21. В учреждении коллективным договором, локальными правовыми актами могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда учреждения, в том числе за счёт экономии фонда оплаты труда, полученной в результате оптимиза-

ции штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объёма и ухудшению качества оказываемых учреждением государственных услуг).

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) или в абсолютном выражении.

22. Работникам может быть выплачена материальная помощь в связи с особыми обстоятельствами (несчастный случай, стихийные бедствия, смерть близкого родственника, тяжелая болезнь, рождение ребенка и т.п.) в пределах установленного фонда оплаты труда. С целью оказания поддержки в трудных жизненных ситуациях работнику размер материальной помощи определяется индивидуально в каждом конкретном случае.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения

23. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

24. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается приказом министра по делам молодежи Удмуртской Республики, исходя из группы оплаты труда руководителей в соответствии с порядком, определённым постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 марта 2003 г. № 158 «Об установлении объемных показателей для отнесения учреждений, ведущих работу с детьми и молодёжью, к группам по оплате труда руководителей». Размер должностного оклада руководителя учреждения составляет:

Группа оплаты труда	I группа	II группа	III группа	IV группа
Должностной оклад руководителя учреждения, руб.	8120	7840	7505	7115

25. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за наличие почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

26. Надбавка за выслугу лет устанавливается в порядке и в размере, предусмотренном пунктом 15 настоящего Положения.

Назначение надбавки за выслугу лет руководителю учреждения производится на основании распоряжения Администрации Глазовского района по представлению комиссии по установлению трудового стажа при Администрации Глазовского района.

27. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения в размере и порядке, предусмотренном пунктом 24 настоящего Положения с учётом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

28. Премиальные выплаты по итогам работы руководителю учреждения осуществляются при высокой эффективности реализации целевых федеральных, республиканских и районных программ, муниципальных заданий и качества оказания муниципальных услуг не более 25% от должностного оклада.

29. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

30. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

31. Выплаты компенсационного, кроме районного коэффициента 1,15%, и стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются ежемесячно в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании распоряжения Администрации района по представлению заместителя главы Администрации Глазовского района по социальным вопросам.

32. Руководителю на основании личного заявления по распоряжению Главы администрации муниципального образования «Глазовский район» выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в год.

Материальная помощь выплачивается в связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска.

Руководителю, впервые поступившему на работу, материальная помощь выплачивается, если он проработал не менее 6 месяцев. При увольнении с работы и в случае получения материальной помощи не в полном объеме, она выплачивается за фактически проработанное время, если руководитель проработал не менее 6 месяцев.

Материальная помощь не выплачивается:

- за время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

- за время предоставляемых по просьбе руководителя отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 календарных дней.

Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента.

33. Руководителю может быть выплачена материальная помощь в связи с особыми обстоятельствами (несчастный случай, стихийные бедствия, смерть близкого родственника, тяжелая болезнь, рождение ребенка и т.п.) в пределах установленного фонда оплаты труда. С целью оказания поддержки в трудных жизненных ситуациях руководителю размер материальной помощи определяется индивидуально в каждом конкретном случае.

VI. Заключительные положения.

34. В случаях, установленных локальными нормативными актами, работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь, размер которой определяется индивидуально в каждом конкретном случае, за счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения, а так же средств учреждения от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее размерах принимает Глава администрации муниципального образования «Глазовский район» на основании письменного заявления.

35. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели законом Удмуртской Республики о Бюджете Удмуртской Республики на соответствующий финансовый год и плановый период, а так же средств от приносящей доход деятельности.

36. При планировании фонда оплаты труда Учреждения, формируемого за счет средств бюджета Удмуртской Республики, предусматриваются средства на выплаты работникам (в расчете на год):

для выплаты работникам (за исключением педагогических работников):

оклада (должностного оклада) – в размере 12 окладов (должностных окладов);

надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 1,2 должностного оклада работников, занимающих должности служащих;

надбавки за выслугу лет - в размере 3,6 должностного оклада работников, занимающих должности служащих;

надбавки за наличие почетного звания – в размере фактических величин (в случае наличия у работников соответствующего основания);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время), - в размере фактических величин, исчисляемых в минимальном размере, установленном Правительством Российской Федерации;

надбавки за квалификационную категорию специалистам по работе с молодежью и специалистам по социальной работе с молодежью – в размере фактических величин.

37. Фонд оплаты труда Учреждения формируется с учетом районного коэффициента.
