Утверждено

постановлением Администрации

городского округа Верхотурский

от 03.03.2021г. N 139

«Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального учреждения в сфере молодежной политики городского округа Верхотурский»

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В СФЕРЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВЕРХОТУРСКИЙ

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.Настоящее Примерное положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального учреждения в сфере молодежной политики городского округа Верхотурский (далее – муниципальное учреждение).

2.Заработная плата работников муниципального учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в муниципальном учреждении системами оплаты труда. Системы оплаты труда в муниципальном учреждении устанавливаются на основе настоящего Примерного положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального учреждения.

3.Фонд оплаты труда в муниципальном учреждении формируется на календарный год исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда муниципального учреждения должен составлять не менее 30%.

4.Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения в соответствии с организационной структурой по согласованию с Управлением культуры, туризма и молодежной политики Администрации городского округа Верхотурский.

В случае изменения структуры, численности, оплаты труда работников муниципального учреждения в течение года в штатное расписание вносятся соответствующие изменения.

5.Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципального учреждения, должны определяться в соответствии с уставом муниципального учреждения и соответствовать Единому квалификационному [справочнику](consultantplus://offline/ref=DAB3816C91896E35B9C131F3C327C70D5673D5599A3DA2D8EE8F781C1AE0BCDC4271B9D1BEA7CCD613FA6FB6226DDC2BCCBFC75ECE56F84AJ8LFI) должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.11.2008 № 678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи» (далее – ЕКС); Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, действующему на территории Российской Федерации, в соответствии с [Постановлением](consultantplus://offline/ref=65E108CC410306C180C08C23F30D067BAE55A3D23BEF85CB3976C59COAZ3M) Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС).

**Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.Оплата труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:

1) ЕТКС;

2) [ЕКС](consultantplus://offline/ref=DAB3816C91896E35B9C131F3C327C70D5673D5599A3DA2D8EE8F781C1AE0BCDC4271B9D1BEA7CCD613FA6FB6226DDC2BCCBFC75ECE56F84AJ8LFI) или профессиональных стандартов;

3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

4) профессиональных квалификационных групп;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального учреждения.

7.При определении размера оплаты труда работников муниципального учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени;

3) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8.Заработная плата работников муниципального учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=DAB3816C91896E35B9C131F3C327C70D5477D2599A31A2D8EE8F781C1AE0BCDC5071E1DDBEAFD2D61DEF39E764J3L8I) Российской Федерации.

9.Изменение оплаты труда работников муниципального учреждения производится:

1) изменение оклада (должностного оклада) – со дня изменения размера;

2) при установлении стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет – со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

3) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

4) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

10.При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом 9](#P86) настоящего Примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11.Руководитель муниципального учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Примерным положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов) работников;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание муниципального учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников муниципального учреждения.

**Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

12.Оплата труда работников муниципального учреждения включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 5](#P173) настоящего Примерного положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [главе 6](#P202) настоящего Примерного положения.

13.Муниципальное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Примерным положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=DAB3816C91896E35B9C131F3C327C70D5477D2599A31A2D8EE8F781C1AE0BCDC5071E1DDBEAFD2D61DEF39E764J3L8I) Российской Федерации.

14.Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

15.Приведенные в настоящем Примерном положении размеры окладов (должностных окладов) являются минимальными. Муниципальное учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов) работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Муниципальное учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

16.В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги муниципальное учреждение производит индексацию размеров минимальных (должностных) окладов в порядке, установленном нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

17.Оплата труда работников, занятых по совместительству, 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.

18.При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

19.Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники, занимающие общеотраслевые должности), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим [ПКГ](consultantplus://offline/ref=65E108CC410306C180C08C23F30D067BAE50A4D737EF85CB3976C59CA3E9F3C50B7A67DE587ADAO0Z7M), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", и приведены в таблице 1:

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| 2 | 1 квалификационный уровень | 4666 |

20.Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - работники рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим [ПКГ](consultantplus://offline/ref=65E108CC410306C180C08C23F30D067BA15DA0D633EF85CB3976C59CA3E9F3C50B7A67DE587ADAO0Z7M), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и приведены в таблице 2:

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Профессии, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| 2. | 1 квалификационный уровень  в нем: |  |
| 3. | 1 квалификационный разряд | 3441 |

21.С учетом условий и результатов труда служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премиальные выплаты предусмотренные [главами 5](#P173), 6 и [7](#P202) настоящего Примерного положения.

**Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

22.Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

23.Оплата труда руководителя муниципального учреждения включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

24.Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового [договора](consultantplus://offline/ref=DAB3816C91896E35B9C131F3C327C70D5473D25B9D30A2D8EE8F781C1AE0BCDC4271B9D1BEA7CCD71AFA6FB6226DDC2BCCBFC75ECE56F84AJ8LFI), утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю муниципального учреждения, которая утверждается приказом Управления культуры, туризма и молодежной политики Администрации городского округа Верхотурский ежегодно по итогам работы муниципального учреждения за предыдущий календарный год на основании годовой отчетности об его деятельности.

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется ежегодно путем применения коэффициента кратности к размеру средней заработной платы работников муниципального учреждения за год, предшествующий году выплаты заработной платы.

Рассчитанный размер должностного оклада округляется до рублей в большую сторону.

Коэффициент кратности для установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения рассчитывается ежегодно как сумма баллов в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя муниципального учреждения.

В случае изменения значения критериев, примененных для дифференцированного установления оклада руководителя, размер оклада пересчитывается в следующие сроки:

при изменении значения среднесписочной численности работников в муниципальном учреждении, численности волонтеров, количества клубных формирований, влияющих на размер коэффициента кратности – с 1 января года, следующего за годом увеличения (уменьшения) значения показателя.

При изменении должностного оклада (увеличение, либо уменьшение) с руководителем муниципального учреждения заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

25.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Управлением культуры, туризма и молодежной политики Администрации городского округа Верхотурский в кратности от 1 до 4 на основании постановления Администрации городского округа Верхотурский от 07.04.2017 № 241.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

26.Размер среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения исчисляется в соответствии с приложением к настоящему Примерному положению.

27.При создании нового муниципального учреждения, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников муниципального учреждения за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителю, размер оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается приказом Управлением культуры, туризма и молодежной политики Администрации городского округа Верхотурский.

28.Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя муниципального учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанным лицом данной информации осуществляется в соответствии с порядком, установленным Администрацией городского округа Верхотурский.

29.Стимулирование руководителя муниципального учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципального учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения, на основании Положения о стимулировании руководителя муниципального учреждения, утвержденного приказом Управления культуры, туризма и молодежной политики Администрации городского округа Верхотурский (далее - Положение о стимулировании руководителя муниципального учреждения).

**Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

30.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

31.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников муниципальных учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

32.Для работников муниципального учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в соответствии с аттестацией рабочих мест);

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

33.Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу). При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

34.Работникам муниципального учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=65E108CC410306C180C08C23F30D067BA554A1D034E7D8C1312FC99EA4E6ACD20C336BDF5878DF0CO0ZFM) Трудового кодекса Российской Федерации.

35.За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам муниципального учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный [Постановлением](consultantplus://offline/ref=65E108CC410306C180C08C23F30D067BAF5CADD930EF85CB3976C59COAZ3M) Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

36.К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплата за совмещение профессий (должностей).

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику муниципального учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику муниципального учреждения при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику муниципального учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры указанных выплат и порядок их установления определяются руководителем муниципального учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте муниципального учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения.

Размер выплаты работнику муниципального учреждения и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

37.Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

38.Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальных услуг, муниципальное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

39.Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников.

40.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

41.Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

42.Размер выплат стимулирующего характера определяется муниципальным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

43.Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

44.К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципального учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципальным учреждением норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципального учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере молодежной политики, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципального учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения, трудовым договором.

45.К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный".

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения, трудовым договором.

46.К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж основной работы в сфере молодежной политики.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

3) при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

Выплата за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности, по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается локальным нормативным актом муниципального учреждения.

47.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работникам с учетом уровня профессиональной подготовки, 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 муниципального учреждения, персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – в пределах 3,0.

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

48.Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

**Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

49.В целях поощрения работников муниципального учреждения за выполненную работу в муниципальном учреждении могут быть установлены премиальные выплаты (далее - премии):

1) по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;

2) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

3) за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование работников муниципального учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом муниципального учреждения.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель муниципального учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате труда работников муниципального учреждения.

50.Премия за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается с целью поощрения работников муниципального учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

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

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью муниципального учреждения;

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

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

51.По решению руководителя муниципального учреждения работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, может быть установлена на срок от 1 года ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, авторитет и признание в сфере молодежной политики.

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

52.Единовременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении почетной грамотой, объявления благодарности Министерства образовании и науки Российской Федерации;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

3) за активное участие в общественной жизни городского округа выплачивается за участие работников в массовых мероприятиях, проводимых на территории городского округа Верхотурский;

4) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами выплачивается при их наступлении.

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

53.В целях социальной защищенности работников муниципального учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципального учреждения применяется единовременное премирование:

1) при награждении наградами Свердловской области;

2) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

3) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости;

4) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом муниципального учреждения, принятым руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального учреждения.

54.Премирование работников муниципального учреждения осуществляется за счет следующих источников финансирования:

1) в пределах лимитов бюджетных обязательств на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения;

2) в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания;

3) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников.

55.Руководитель муниципального учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом муниципального учреждения, принятым руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципального учреждения

в сфере молодежной политики

городского округа Верхотурский

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В СФЕРЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВЕРХОТУРСКИЙ, ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ ЭТОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1.Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления размера среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения в сфере молодежной политики городского округа Верхотурский (далее – муниципальное учреждение), для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

2.При расчете среднемесячной заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников муниципального учреждения на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования.

Расчет среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

3.Среднемесячная заработная плата работников муниципального учреждения определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности работников муниципального учреждения за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

4.При определении среднемесячной численности работников муниципального учреждения учитывается среднемесячная численность работников муниципального учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников муниципального учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников муниципального учреждения, являющихся внешними совместителями.

5.Среднемесячная численность работников муниципального учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников муниципального учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников муниципального учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников муниципального учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников муниципального учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники муниципального учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в муниципальном учреждении на одной ставке, более одной ставки (оформленный в муниципальном учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6.Работники муниципального учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников муниципального учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

38,5 часа - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7.Среднемесячная численность работников муниципального учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с [пунктом 6](#P550) настоящего Порядка.