САРАТОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДУМА

РЕШЕНИЕ

от 26 марта 2009 г. N 38-417

О ПОЛОЖЕНИИ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

"ГОРОДСКОЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР"

(в ред. решений Саратовской городской Думы

от 25.07.2014 [N 38-432](consultantplus://offline/ref=C961D2A804BE27C9749239CBAB0C65692D9E180CDBED64F3EA5E46BE24E5C853F909419BB089AC08178264qBiAJ), от 19.02.2015 [N 43-484](consultantplus://offline/ref=C961D2A804BE27C9749239CBAB0C65692D9E180CD4E965F4E45E46BE24E5C853F909419BB089AC08178264qBiAJ))

В соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=C961D2A804BE27C9749239DDA860386124934208DEE267A2BF011DE373ECC204BE4618DEFDq8i7J) Трудового кодекса Российской Федерации, [статьей 24](consultantplus://offline/ref=C961D2A804BE27C9749239CBAB0C65692D9E180CD9ED69F7EA5E46BE24E5C853F909419BB089AC08178067qBi8J) Устава муниципального образования "Город Саратов" Саратовская городская Дума решила:

1. Принять [Положение](#P30) о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального казенного учреждения "Городской методический центр" (прилагается).

3. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 1 июня 2009 года.

Глава

муниципального образования "Город Саратов"

О.В.ГРИЩЕНКО

Приложение

к решению

Саратовской городской Думы

от 26 марта 2009 г. N 38-417

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

"ГОРОДСКОЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР"

(в ред. решений Саратовской городской Думы

от 25.07.2014 [N 38-432](consultantplus://offline/ref=C961D2A804BE27C9749239CBAB0C65692D9E180CDBED64F3EA5E46BE24E5C853F909419BB089AC08178264qBi9J), от 19.02.2015 [N 43-484](consultantplus://offline/ref=C961D2A804BE27C9749239CBAB0C65692D9E180CD4E965F4E45E46BE24E5C853F909419BB089AC08178264qBiAJ))

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального казенного учреждения "Городской методический центр" (далее - Положение) разработано в соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=C961D2A804BE27C9749239DDA860386124934208DEE267A2BF011DE373ECC204BE4618DEFDq8i7J) Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=C961D2A804BE27C9749239DDA860386124934000D8E967A2BF011DE373ECC204BE4618D9F484AB0Dq1i6J) от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [Уставом](consultantplus://offline/ref=C961D2A804BE27C9749239CBAB0C65692D9E180CD9ED69F7EA5E46BE24E5C853F909419BB089AC08178067qBi8J) муниципального образования "Город Саратов".

1.2. Настоящее Положение устанавливает общие требования к системе оплаты труда, установлению стимулирующих и компенсационных выплат для работников муниципального казенного учреждения "Городской методический центр" (далее - учреждение).

1.3. Настоящее Положение определяет:

1.3.1. размеры окладов (должностных окладов) руководителя, заместителя руководителя и работников учреждения;

1.3.2. условия осуществления и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера и критерии их установления для руководителя, заместителя руководителя и работников учреждения.

1.4. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.5. В соответствии с настоящим Положением учреждение разрабатывает и принимает с учетом мнения представительного органа работников и учредителя локальные нормативные акты.

1.6. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может превышать 40 процентов.

Перечень должностей и профессий, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, утверждается правовым актом учредителя.

2. Порядок и условия оплаты труда

руководящих работников, специалистов, служащих

2.1. Должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада, руб. |
| Директор | 10017 |
| Заместитель директора | 9517 |
| Начальник основного отдела | 7214 |

Размеры должностных окладов иных категорий работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, устанавливаются иными решениями Саратовской городской Думы.

2.2. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 4](#P114) настоящего Положения.

Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Размеры премирования руководителя, порядок выплаты ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников учреждения за отчетный год не может превышать трехкратный размер средней заработной платы работников учреждения за аналогичный период.

2.3. Работникам учреждения предусмотрено установление выплат по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение о введении соответствующих выплат по повышающим коэффициентам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности |
| Директор | 2,2 |
| Заместитель директора | 2 |
| Начальник основного отдела | 1,8 |
| Методист 1 категории, методист 2 категории, методист, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт | 1,5 |

2.4. С учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами работникам могут быть установлены выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу.

Выплата по персональному повышающему коэффициенту к окладу может быть установлена работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении работнику выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу и ее размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, с учетом обеспечения финансовыми средствами и положений локального нормативного акта учреждения по оплате труда.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 1,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

2.5. С учетом условий труда, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 4](#P114) настоящего Положения.

2.6. Работникам учреждения могут выплачиваться премии, предусмотренные [разделом 5](#P119) настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих

профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. С учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами работникам могут быть установлены выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу.

Выплата по персональному повышающему коэффициенту к окладу может быть установлена работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 1,5.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

3.2. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 4](#P114) настоящего Положения.

3.3. Работникам учреждения могут выплачиваться премии, предусмотренные [разделом 5](#P119) настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления работникам учреждения

выплат компенсационного характера

4.1. Размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=C961D2A804BE27C9749239DDA860386124934208DEE267A2BF011DE373qEiCJ) Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие виды премий стимулирующего характера:

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

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения (для руководителя учреждения - по приказу учредителя) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и учредителя.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера устанавливается учреждением самостоятельно, в размере не менее 30 % фонда оплаты труда учреждения.

Премии выплачиваются в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничены.

5.2. При премировании по итогам работы учитывается:

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

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

5.3. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

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

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Саратовской области.

6. Формирование фонда оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на текущий финансовый год за счет средств бюджета муниципального образования "Город Саратов" в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных учреждению.

6.2. Индексация (увеличение) должностных окладов (окладов) работников учреждения осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования "Город Саратов" на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь может быть оказана в связи с юбилейными датами и в особых случаях (несчастные случаи, смерть работника, его родителей, детей, стихийные бедствия и т.д.)

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника или ближайшего родственника, в случае смерти работника, при условии обеспечения финансовыми средствами.

7.2. Заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=C961D2A804BE27C9749239DDA860386124904709D5E03AA8B75811E1q7i4J), установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

7.3. Оплата труда работников учреждения на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

7.4. Экономия по фонду оплаты труда в конце календарного года может быть направлена на единовременное премирование по итогам работы за год.