САРАТОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДУМА

РЕШЕНИЕ

от 21 февраля 2012 г. N 11-133

О ПОЛОЖЕНИИ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

"ГОРОДСКОЙ МОЛОДЕЖНЫЙ ЦЕНТР"

(в ред. [решения](consultantplus://offline/ref=680A862DD2D0F4046B7B94F2FC0935D528C8595AA96C6EA39328C93EA5C6AC94B03F4FF9300554CDB9ABFEHBh8J) Саратовской городской Думы

от 19.02.2015 N 43-483)

В соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=680A862DD2D0F4046B7B94E4FF6568DD21C10557A56B6CF5C9779263F2CFA6C3F77016BC7DH0hBJ) Трудового кодекса Российской Федерации, [статьей 24](consultantplus://offline/ref=680A862DD2D0F4046B7B94F2FC0935D528C8595AA56C62AA9528C93EA5C6AC94B03F4FF9300554CDB9A9FDHBhAJ), [53](consultantplus://offline/ref=680A862DD2D0F4046B7B94F2FC0935D528C8595AA56C62AA9528C93EA5C6AC94B03F4FF9300554CDB9AEFDHBhFJ) Устава муниципального образования "Город Саратов" Саратовская городская Дума решила:

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

2. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования.

3. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на постоянную комиссию по местному самоуправлению, вопросам социальной сферы, законности, защите прав населения.

Глава

муниципального образования "Город Саратов"

О.В.ГРИЩЕНКО

Приложение

к решению

Саратовской городской Думы

от 21 февраля 2012 г. N 11-133

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

"ГОРОДСКОЙ МОЛОДЕЖНЫЙ ЦЕНТР"

(в ред. [решения](consultantplus://offline/ref=680A862DD2D0F4046B7B94F2FC0935D528C8595AA96C6EA39328C93EA5C6AC94B03F4FF9300554CDB9ABFEHBh8J) Саратовской городской Думы

от 19.02.2015 N 43-483)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения "Городской молодежный центр" (далее - Положение) разработано в соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=680A862DD2D0F4046B7B94E4FF6568DD21C10557A56B6CF5C9779263F2CFA6C3F77016BC7DH0hBJ) Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=680A862DD2D0F4046B7B94E4FF6568DD21C50156A56C6CF5C9779263F2CFA6C3F77016BB740854CBHBhFJ) от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [Уставом](consultantplus://offline/ref=680A862DD2D0F4046B7B94F2FC0935D528C8595AA56C62AA9528C93EA5C6AC94B03F4FF9300554CDB9A9FDHBhAJ) муниципального образования "Город Саратов".

1.2. Настоящее Положение устанавливает общие требования к системе оплаты труда, определяет порядок и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера для работников муниципального бюджетного учреждения "Городской молодежный центр" (далее - Учреждение).

1.3. Расходы на оплату труда работников Учреждения формируются за счет средств бюджета муниципального образования "Город Саратов" в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

1.4. Расходы на оплату труда работников Учреждения, осуществляющих должностные обязанности, связанные с предоставлением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью Учреждения, формируются за счет поступления доходов от средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.6. В соответствии с настоящим Положением Учреждение разрабатывает и принимает с учетом мнения представительного органа работников локальные нормативные акты.

1.7. Для работников Учреждения, не участвующих в выполнении муниципального задания и в предоставлении услуг, относящихся к основным видам деятельности Учреждения, предусмотренным его учредительным документом сверх установленного муниципального задания, согласно локальным положениям об оплате и стимулировании труда работников Учреждения может применяться иная система оплаты труда, отличная от установленной настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада, руб. |
| Директор | 7875 |
| Специалист по работе с молодежью | 6862 |

Размеры должностных окладов иных категорий работников Учреждения устанавливаются в соответствии с решением Саратовской городской Думы, устанавливающим размеры должностных окладов общеотраслевых должностей работников муниципальных учреждений.

2.2. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#P68) настоящего Положения.

2.3. Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с [разделом 4](#P73) настоящего Положения.

2.4. 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.

2.5. 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.

3. Порядок и условия установления работникам Учреждения

выплат компенсационного характера

3.1. Размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=680A862DD2D0F4046B7B94E4FF6568DD21C10557A56B6CF5C9779263F2HChFJ) Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности;

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу;

- премиальные выплаты.

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности |
| Директор | 0,7 |
| Специалист по работе с молодежью | 0,5 |

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

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.3. Работникам Учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов может устанавливаться выплата по персональному повышающему коэффициенту к окладу.

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - не более 1,0.

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

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

4.4. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие виды премиальных выплат:

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

- премия за образцовое качество выполняемых работ.

Премирование руководителя Учреждения осуществляется на основании правового акта учредителя с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения. Премирование работников осуществляется по решению руководителя Учреждения.

Критерии и условия осуществления премиальных выплат работникам Учреждения устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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

При премировании по итогам работы учитываются:

- 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;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.6. Средства, поступающие от оказания платных услуг, по решению Учреждения могут также направляться на выплаты стимулирующего характера работников Учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, которая является единовременной выплатой. 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.

5.2. 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=680A862DD2D0F4046B7B94F2FC0935D528C8595AA96F61A59528C93EA5C6AC94HBh0J), установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

5.3. Оплата труда работников Учреждения на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

5.4. 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.