06.11.2024 г. № 2265

**Об утверждении положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению по молодежной политике администрации муниципального образования Северский район**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Совета муниципального образования Северский район от 6 ноября 2008 года № 778 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Северского района», постановлением администрации муниципального образования Северский район от 28 декабря 2023 года № 2544 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северского района», руководствуясь статьей 66 Устава муниципального образования Северский район, постановляю:

1. Утвердить положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению по молодежной политике администрации муниципального образования Северский район, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования Северский район от 28 ноября 2013 года № 2686 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по молодежной политике администрации муниципального образования Северский район».

3. Управлению по молодежной политике администрации муниципального образования Северский район (Батько А.И.) представить в правовое управление настоящее постановление в пятидневный срок со дня его принятия для размещения на официальном сайте администрации муниципального образования Северский район в разделе «Антикоррупционная экспертиза».

4. Управлению по связям с общественностью (Поляшенко Е.А.) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации муниципального образования Северский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в разделе «Муниципальные правовые акты» и обеспечить опубликование в средствах массовой информации.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Наумейко М.В.

6. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением подпункта 2.3.1 пункта 2.3 положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению по молодежной политике администрации муниципального образования Северский район, действие которого распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Исполняющий обязанности главы

муниципального образования

Северский район

Д.А. Малов

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального образования

Северский район

от 06.11.2024 г. № 2265

**Положение**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по молодежной политике администрации муниципального образования Северский район**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по молодежной политике администрации муниципального образования Северский район (далее – Положение), разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных организаций отрасли «Молодежная политика», усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда, на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Северский район:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28 ноября 2008 года № 678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи» (далее - Приказ № 678);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее - Приказ № 248н);

решение Совета муниципального образования Северский район от 6 ноября 2008 года № 778 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Северского района»;

постановление администрации муниципального образования Северский район от 28 декабря 2023 года № 2544 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северского района»;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Северский район, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников, устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных учреждений (далее-Учреждений), подведомственных управлению по молодежной политике администрации муниципального образования Северский район.

1.3. Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместите лей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.6. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется исходя из штатной численности работников, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных в штатном расписании учреждения, выплат компенсационного характера, других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, а также выплат стимулирующего характера в соответствии с законодательством Российский Федерации, нормативными правовыми актами муниципального образования Северский район.

1.7. Определение размеров заработной платы работника Учреждений осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников Учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника Учреждений зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. На основе настоящего Положения Учреждения разрабатывают положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.10. Оплата труда работников Учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или в планах финансово–хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период.

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.11. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих управления по молодежной политике администрации муниципального образования Северский район (далее-Управление).

**2. Основные условия оплаты труда работников муниципальных учреждений в области молодежной политики**

2.1. Размеры окладов (ставок) работников муниципальных учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом № 247н, приказом № 248н, приказом № 678.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем муниципального учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная группа/ квалификационный уровень | Рекомендуемые повышающие коэффициенты |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по молодежной политике | |
| Базовый должностной оклад – 8616 рублей | |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень:  Специалист по работе с молодежью | 1,00 |
| 1.2 | 2 квалификационный уровень:  Инструктор-методист; педагог дополнительного образования, педагог-организатор; социальный педагог | 1,08 |
| 1.3 | 3 квалификационный уровень:  Методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования | 1,09 |

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений применительно к соответствующим ПКГ:

2.3.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 248н:

|  |  |
| --- | --- |
| отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: |  |
| 1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: |  |
| 1 квалификационный разряд | – 8121 рубль; |
| 2 квалификационный разряд | – 8365 рублей; |
| 3 квалификационный разряд | – 8616 рублей; |
| 2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | – 8875 рублей; |
| отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»: |  |
| 1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: |  |
| 4 квалификационный разряд | – 8875 рублей; |
| 5 квалификационный разряд | – 9142 рубля; |
| 2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: |  |
| 6 квалификационный разряд | – 9417 рублей; |
| 7 квалификационный разряд | – 9700 рублей; |
| 3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | – 9991 рубль; |
| 4 квалификационный уровень | – 10291 рубль. |

2.3.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 247н:

|  |  |
| --- | --- |
| отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: |  |
| 1 квалификационный уровень | – 8365 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | – 8449 рублей; |
| отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: |  |
| 1 квалификационный уровень | – 8616 рублей; |
| должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | – 8703 рубля; |
| должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | – 8789 рублей; |
| должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | – 8875 рублей; |
| должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | – 8961 рубль; |
| 2 квалификационный уровень | – 8703 рубля; |
| 3 квалификационный уровень | – 8961 рубль; |
| 4 квалификационный уровень | – 9047 рублей; |
| 5 квалификационный уровень | – 9133 рубля; |
| отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня». |  |
| 1 квалификационный уровень | – 8875 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | – 8964 рубля; |
| 3 квалификационный уровень | – 9053 рубля; |
| 4 квалификационный уровень | – 9142 рубля; |
| 5 квалификационный уровень | – 9230 рублей; |
| отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»: |  |
| 1 квалификационный уровень | – 10291 рубль; |
| 2 квалификационный уровень | – 10394 рубля; |
| 3 квалификационный уровень | – 10497 рублей. |

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

|  |  |
| --- | --- |
| ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик | – 8875 рублей; |
| старший специалист, старший специалист по закупкам | – 8964 рубля; |
| ведущий специалист | – 9142 рубля; |
| главный специалист | – 9230 рублей; |
| заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор, | – 13464 рубля; |
| советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | – 13649 рублей; |
| начальник отдела, руководитель структурного подразделения | – 14003 рубля. |

2.5. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.3 настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 2.3 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.6. Порядок и условия выплаты повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников определяется настоящим Положением.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.7. При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников муниципальных учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

**3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в ночное время;

за работу в сельской местности.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять четыре процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников Учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. Работникам, занимающим должности специалистов учреждений, работающих в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата за работу в сельской местности в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается Управлением.

3.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и администрации муниципального образования Северский район), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.8. Решение о выплатах компенсационного характера руководителю учреждения принимает руководитель Управления и выплачиваются на основании приказа Управления.

3.9. Решение о введении соответствующих выплат компенсационного характера и их конкретных размерах принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

**4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам Учреждений (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, создание краевых экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 200%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта Учреждения.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за стаж работы в Учреждении.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

4.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Учреждений, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

4.1.5. Премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждений;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

4.1.5.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению на соответствующий финансовый год.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 3 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края, почетной грамотой Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации и [Министерства образования и науки РФ](https://base.garant.ru/70392898/fbbe174e50f5bf1630ff628463a37dab/#block_1000).

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждений, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.5.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.5.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Учреждений вне зависимости от занимаемой должности:

– ко Дню молодежи (27 июня).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.5, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и администрацией муниципального образования Северский район.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений:

**5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается управлением по молодежной политики в размере 27000,00 рублей.

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.3. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. С учетом условий труда руководителю Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением.

Стимулирующие и компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Учреждений (без руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Кратность устанавливается приказом Управления с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

По решению Управления руководителю Учреждений, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 – для заместителей руководителя и главному бухгалтеру.

5.5. По решению Управления руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы Учреждения.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением.

5.6. Руководителям учреждений по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными Управлением.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.7. В случае если в соответствии с положениями статей 60.2, 151 ТК РФ с письменного согласия работник учреждения приказом Управления возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника Учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления о возложении временного исполнения обязанности исполнения руководителя Учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником Учреждения с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного размера должностного оклада руководителя, предусмотренного пунктом 5.2.1 настоящего раздела.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. При наличии экономии из фонда оплаты труда Учреждения работникам учреждений (в том числе руководителю учреждения и его заместителям учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом управления по молодежной политике администрации муниципального образования Северский район;

работников учреждений (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя учреждения – управление по молодежной политике администрации муниципального образования Северский район на основании письменного заявления руководителя учреждения, в случае его смерти – на основании письменного заявления ближнего родственника и справки о смерти;

работников учреждений (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения, в случае смерти работника – на основании письменного заявления ближнего родственника и справки о смерти.

6.2. Выплата материальной помощи производится в следующих случаях и размерах (включительно):

длительная болезнь работника (более 2–х месяцев) – до 4000,00 рублей;

юбилей работника (женщинам при исполнении 50 лет, 55 лет и 60 лет, мужчинам – 50, 55, 60 лет и 65 лет) – до 3000,00 рублей;

рождение ребенка у работника – до 2000,00 рублей;

смерть работника – до 3000,00 рублей;

смерть близких родственников работника (родители, супруг (супруга), дети) – до 3000,00 рублей;

в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов из соответствующих органов – до 5000,00 рублей.

6.3. В соответствии со статьей 133 ТК РФ, решением Совета муниципального образования Северский район 6 ноября 2008 года № 778, постановлением администрации муниципального образования Северский район от 28 декабря 2023 года № 2544 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северского района» месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником учреждения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику учреждения по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.4. В пределах фонда оплаты труда руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала учреждения в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников учреждения, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, профессиональный квалификационный уровень (ПКУ), все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам учреждения, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения установленных его функций, задач и объемов работ.

Начальник

управления по молодежной политике

А.И. Батько