

**Муниципальное образование**

**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

**городской округ город Ханты-Мансийск**

**ДУМА ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСИЙСКА**

**РЕШЕНИЕ**

**№ 324-VI РД**

*Принято*

*22 февраля 2019 года*

Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»

 Рассмотрев проект Решения Думы города Ханты-Мансийска «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр», руководствуясь пунктом 30.1 части 2 статьи 30, частью 1 статьи 69 Устава города Ханты-Мансийска,

Дума города Ханты-Мансийска РЕШИЛА:

1 . Утвердить Положение о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр» согласно приложению к настоящему Решению.

2. Признать утратившими силу Решения Думы города Ханты-Мансийска:

– от 25 ноября 2011 года № 130 «О Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»;

– от 10 февраля 2012 года № 182 «О внесении изменений в Решение Думы города Ханты-Мансийска от 25 ноября 2011 года № 130 «О Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»;

– от 01 апреля 2013 года № 365 - V РД «О внесении изменений в Решение Думы города Ханты-Мансийска от 25 ноября 2011 года № 130 «О Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»;

– от 31 января 2018 года № 219 - VI РД «О внесении изменений в Решение Думы города Ханты-Мансийска от 25 ноября 2011 года № 130 «О Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр».

3.Настоящее Решение вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2019 года.

**Председатель Думы**

**города Ханты-Мансийска К.Л. Пенчуков**

*Подписано*

*22 февраля 2019 года*

Приложение

к Решению Думы города Ханты-Мансийска

от 22 февраля 2019 года № 324-VI РД

Положение

о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работников

муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»

Статья 1. Общие положения

Настоящее Положение о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр» (далее – Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, органов местного самоуправления города Ханты-Мансийска и регулирует вопросы, связанные с установлением системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр» (далее соответственно – работники, учреждение) и определяет:

условия оплаты труда работников учреждения;

виды, порядок и условия осуществления компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда.

Статья 2. Основные термины и понятия

Для целей настоящего Положения используются следующие основные термины и понятия:

профессиональные квалификационные группы - группы профессий, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп – должности служащих, сгруппированные внутри профессиональных квалификационных групп работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

месячный фонд оплаты труда – оклад (должностной оклад), стимулирующие выплаты (ежемесячная персональная надбавка к окладу (должностному окладу), ежемесячное премирование по итогам работы, ежемесячная надбавка за выслугу лет и компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах, с особыми условиями труда, отклоняющихся от нормальных;

стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;

иные выплаты – выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и в порядке, предусмотренном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа, муниципальными правовыми актами города Ханты-Мансийска;

молодой специалист - лицо, не достигшее возраста 30 лет, получившее среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающее на работу по трудовому договору в соответствие, и с уровнем профессионального образования и квалификации, в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, а в случае призыва на срочную военную службу после окончания образовательной организации - в течение года после окончания срочной военной службы.

Статья 3. Заработная плата

1. Заработная плата работников учреждения формируется из:

окладов (должностных окладов);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

2. Размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера, рассчитанного в соответствии с действующим законодательством (далее – минимальный уровень заработной платы).

3. В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального уровня заработной платы, локальным нормативным актом учреждения предусматривается соответствующая доплата.

4. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается настоящим Положением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

5. Требования к квалификации и знаниям устанавливаются работникам по должностям, непосредственно оказывающим муниципальные услуги (выполняющим работы) в сфере молодежной политики – на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников учреждений органов по делам молодежи, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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»; по должностям других специалистов - на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

Статья 4. Размеры окладов (должностных окладов)

1. Оклады (должностные оклады) работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью | 5199 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер | 4976 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | бухгалтер II категории | 5225 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | бухгалтер I категории | 5486 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | начальник отдела | 6026 |

2. Оклады (должностные оклады) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Специалист по охране труда | 5199 |

Статья 5. Компенсационные выплаты

1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) по результатам специальной оценки рабочих мест.

3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010 № 982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания».

4. Выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время) производятся в соответствии со [статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

5. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) и не образуют увеличение оклада (должностного оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

 6. Компенсационные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда за счет средств субсидии, предоставленной учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением муниципальных работ), объемов средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Статья 6. Стимулирующие выплаты

1. К стимулирующим выплатам относятся:

 ежемесячная персональная надбавка к окладу (должностному окладу);

 ежемесячное премирование по итогам работы;

 ежемесячная надбавка за выслугу лет;

 премия за выполнение особо важных и срочных работ;

 премиальная выплата по итогам работы за год.

2. Размер ежемесячной персональной надбавки к окладу (должностному окладу) составляет не более 40% от оклада (должностного оклада).

 Основанием для установления работнику ежемесячной персональной надбавки к окладу (должностному окладу) является:

высокая профессиональная квалификация;

интенсивность, напряженность труда;

выполнение задач с высокой степенью самостоятельности и ответственности;

персональный вклад работника в общие результаты деятельности.

3. Ежемесячное премирование по итогам работы устанавливается в размере 100% процентов оклада (должностного оклада), увеличенного на размер надбавок, установленных частями 2, 10 настоящей статьи.

4. Основными показателями оценки результатов работы для выплаты ежемесячного премирования по итогам работы являются:

качественное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей в соответствующем периоде, направленных на обеспечение деятельности учреждения;

высокий уровень организации и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

достижение и превышение плановых показателей работы, качественное, своевременное выполнение распоряжений и поручений руководителя учреждения, непосредственного руководителя по вопросам, входящим в компетенцию работника;

качественная подготовка и оформление отчетных, финансовых и иных документов;

проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов;

соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой и деловой обстановки в коллективе.

5. Ежемесячное премирование по итогам работы осуществляется на основании приказа работодателя.

6. Ежемесячное премирование по итогам работы выплачивается одновременно с заработной платой за фактически отработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

7. Ежемесячное премирование по итогам работы выплачивается в меньшем размере за следующие упущения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Упущения | Процент снижения ежемесячного премирования |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | 10  |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | 20  |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации | 10  |
| 4. | Несоблюдение норм трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка учреждения, служебной этики) | 50  |

8. Решение о снижении (выплате в меньшем размере) ежемесячного премирования по итогам работы оформляется приказом работодателя, в тот расчетный период, в котором работодателю стало известно о допущении работником учреждения нарушений и упущений.

9. При совершении работником в течение месяца нескольких упущений, проценты снижения ежемесячного премирования по итогам работы за все упущения суммируются. Общий процент снижения ежемесячного премирования по итогам работы не может быть более 100%.

10. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 10% оклада (должностного оклада);

от 3 до 5 лет – 15% оклада (должностного оклада);

от 5 до 10 лет – 20% оклада (должностного оклада);

от 10 до 15 лет – 25% оклада (должностного оклада);

свыше 15 лет – 30% оклада (должностного оклада).

В стаж работы для исчисления ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет включаются периоды работы в федеральных органах государственной власти, органах власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, а также в государственных, муниципальных предприятиях и учреждениях города, относящихся к отрасли соответствующей профилю учреждения и иных отраслях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам, благодаря которым успешно выполнены особо важные и срочные работы и мероприятия. Размер премии составляет не более 0,5 месячного фонда оплаты труда.

12. При установлении размера премии за выполнение особо важных и срочных работ учитывается: оперативность выполнения непредвиденных работ, степень сложности выполняемых работ, качество полученного результата, личный вклад работника при выполнении работы.

13. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается за счет и в пределах экономии средств фонда оплаты труда и объемов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

14. Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается на основании приказа работодателя по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, не позднее первого квартала, следующего за отчетным годом. Предельный размер премиальной выплаты составляет 1 месячный фонд оплаты труда работника.

15. Основанием для установления премиальной выплаты по итогам работы за год является:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

16. Начисление премиальной выплаты по итогам работы за год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному в календарном году времени.

В фактически отработанное время включается время работы по табелю учета рабочего времени, когда за работником сохранялось место работы, за исключением случаев временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком.

17. Работникам учреждения, с которыми трудовой договор расторгнут или прекращен в течение календарного года, премиальная выплата по результатам работы за год производится за фактически отработанное время, за исключением случаев, когда трудовой договор с работником расторгнут или прекращен по инициативе работодателя за совершение виновных действий.

18. Работники учреждения, уволившиеся до 31 декабря года, за который производится премиальная выплата по итогам работы за год, представляют в бухгалтерию учреждения заявление о перечислении указанной выплаты с указанием банковских реквизитов.

19. Решение о размере премиальной выплаты по итогам работы за год оформляется приказом работодателя.

20. Размер премиальной выплаты по итогам работы за год может быть уменьшен за упущения, указанные в части 7 настоящей статьи. В этом случае, приказ работодателя должен обязательно отражать причины снижения выплаты по итогам работы за год работнику.

21. Выплаты, указанные в настоящей статье, осуществляются в пределах фонда оплаты труда, за счет средств субсидии, предоставленной учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением муниципальных работ), объемов средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Статья 7. Иные выплаты

1. В целях устойчивости работы учреждения, повышения уровня социальной защищенности работников учреждения устанавливаются иные выплаты.

2. К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

материальная помощь.

3. Единовременная выплата молодым специалистам устанавливается в размере двух окладов (должностных окладов) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам учреждения при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск один раз в календарном году в размере 10 000 рублей.

5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по заявлению работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6. Основанием для перечисления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ работодателя.

7. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается по заявлению работника при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14-ти календарных дней.

8. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до шести месяцев).

9. Материальная помощь выплачивается в случаях:

вступления работника учреждения в брак впервые – в размере одного месячного фонда оплаты труда. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ работодателя, изданный на основании письменного заявления работника, с приложением подтверждающих документов;

рождения ребенка у работника учреждения – в размере одного месячного фонда оплаты труда. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ работодателя, изданный на основании письменного заявления работника, с приложением подтверждающих документов;

в случае смерти работника или его близких родственников.

10. Материальная помощь выплачивается работнику в случае смерти близкого родственника в размере одного месячного фонда оплаты труда. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается одному из близких родственников работника в размере одного месячного фонда оплаты труда. Близкими родственниками настоящим Положением признаются дети, супруга (супруг), родители, родные братья и сестры.

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ работодателя, изданный на основании заявления работника или его близкого родственника, с приложением подтверждающих документов.

11. Выплаты, указанные в настоящей статье, не учитываются при исчислении средней заработной платы.

12. Выплаты, указанные в частях 3,9 настоящей статьи, производятся за счет и в пределах экономии средств фонда оплаты труда и объемов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Статья 8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на очередной календарный год за счет средств бюджета города Ханты-Мансийска, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и доведенных лимитов бюджетных обязательств.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением из расчета:

1) месячная оплата труда (в том числе единовременная выплата к отпуску) – 12,5 месячных фондов оплаты труда;

2) премиальная выплата по итогам работы за год и премиальная выплата за выполнение особо важных и срочных работ – 1,5 месячных фонда оплаты труда.

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).