

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БАРНАУЛА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.07.2016

№1448

Об утверждении Примерного положения о новой системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Центр отдыха и оздоровления «Каникулы»

{в редакции:

постановления от 13.07.2017 № 1448;

постановления от 08.09.2017 № 1864}

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом городского округа - города Барнаула Алтайского края, постановлением главы города от 22.12.2008 № 4368 «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Барнаула»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение о новой системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Центр отдыха и оздоровления «Каникулы» (приложение).

2. Комитету по финансам, налоговой и кредитной политике (Тиньгаева Н.А.) осуществлять финансирование расходов на оплату труда работников муниципального автономного учреждения «Центр отдыха и оздоровления «Каникулы» в пределах средств, утвержденных в бюджете города по разделу «Образование».

3. Пресс-центру (Павлинова Ю.С.) опубликовать постановление в газете «Вечерний Барнаул» и разместить на официальном Интернет-сайте города Барнаула.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города по социальной политике Артемова А.В.

Глава администрации города С.И. Дугин

Приложение
к постановлению администрации
города от 18.07.2016 №1448

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о новой системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Центр отдыха и оздоровления «Каникулы»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение о новой системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Центр отдыха и оздоровления «Каникулы» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Центр отдыха и оздоровления «Каникулы» (далее – Учреждение), финансируемого за счет средств бюджета города.

Положение определяет:

рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов;
перечень видов и размеры доплат и надбавок компенсационного характера;
перечень видов и порядок применения выплат стимулирующего характера за счет средств бюджета города;
условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Новая система оплаты труда работников Учреждения (далее – система оплаты труда) устанавливает:

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественный результат работ с учетом системы показателей качества муниципальной услуги, предусмотренной муниципальным заданием.

Система оплаты труда влияет на повышение качества муниципальной услуги и результативность работы.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе применения рекомендуемых минимальных размеров должностных окладов (далее – оклады), доплат и надбавок компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Барнаула.

1.4. Система оплаты труда Учреждения устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с Положением.

1.5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется за счет средств бюджета города и состоит из базовой части оплаты труда (окладов, доплат и надбавок компенсационного характера) и стимулирующей части оплаты труда (выплат стимулирующего характера).

1.6. Объем средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения, не подлежит сокращению, за исключением реорганизации, ликвидации Учреждения и сокращения объемов предоставляемой муниципальной услуги.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты являются обязательными для их включения в трудовой договор работников Учреждения.

2.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству или на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части), 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 отдельно по каждой из должностей.

Пункт 2.2. {в редакции постановления от 08.09.2017 № 1864}.

2.3. Оплата труда работника Учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае, а при его отсутствии – минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Пункт 2.3 {в редакции постановления от 13.07.2017 № 1448}

2.4. Штатную численность персонала Учреждения рекомендуется определять на основании постановления Секретариата ВЦСПС от 11.05.1990 №7-22 «О типовых штатах административно-хозяйственного, педагогического, медицинского, обслуживающего персонала детских оздоровительных лагерей».

2.5. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

3. Порядок установления рекомендуемых минимальных должностных окладов

3.1. Размер рекомендуемых минимальных должностных окладов работникам Учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным группам согласно требованиям к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемых работ (приложение 1).

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

3.2. К должностным окладам работников административно-управленческого персонала Учреждения устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории (приложение 2).

4. Доплаты и надбавки компенсационного характера

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

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

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

районный коэффициент к заработной плате.

4.1.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.1.2. Учреждение осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.1.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, привлеченным в установленном порядке к

работе:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.1.7. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

4.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера и порядок их установления определяются руководителем Учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения формируется в размере до 30% в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год за счет средств бюджета города. Объем стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно.

5.2. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работы для работников Учреждения рекомендуется установление стимулирующих выплат:

- за выслугу лет;
- за наличие ученой степени;
- за классность водителям;
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременное поощрение в связи с юбилейными датами;
- премии.

5.2.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается в Учреждении работникам: в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных учреждениях культуры и (или) образования; из числа работников рабочих профессий в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии.

Размеры надбавки устанавливаются (в коэффициентах от оклада) при выслуге лет:

от 1 года до 5 лет – 1,0;

от 5 до 10 лет – 1,05;

от 10 до 15 лет – 1,10;

от 15 лет и более – 1,15.

5.2.2. Стимулирующая выплата за наличие ученой степени устанавливается в процентах от оклада:

10% – работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю, с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

20% – работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома.

Подпункт 5.2.2 {в редакции постановления от 13.07.2017 № 1448}

5.2.3. Водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств устанавливается надбавка за классность (в процентах от ставки):

водителям второго класса – 10%;

водителям первого класса – 25%.

Порядок присвоения классности водителям Учреждения устанавливается локальным нормативным актом, утвержденным руководителем Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Подпункт 5.2.3 {в редакции постановления от 13.07.2017 № 1448}

5.2.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах работы, создания необходимых условий для оказания качественных услуг с учетом качественных показателей деятельности работников.

Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие качественные показатели работы:

за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

за развитие материально-технической базы Учреждения;

удовлетворенность населения предоставленными услугами;

другие показатели в зависимости от результатов труда и вклада работника при выполнении своей трудовой функции.

Размер надбавки за качество выполняемых работ работникам устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа в соответствии с перечнем критериев оценки качества труда работников Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливаются комитетом по образованию города Барнаула (далее – Комитет) в соответствии с приказом Комитета «О проведении внешней оценки эффективности деятельности руководителя муниципального автономного учреждения «Центр отдыха и оздоровления «Каникулы». Объем стимулирующих выплат руководителя не должен превышать 7% от общего фонда оплаты труда Учреждения.

Подпункт 5.2.4 {в редакции постановления от 13.07.2017 № 1448}

5.2.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается в зависимости от их фактической нагрузки и других мероприятий в соответствии с перечнем критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

5.2.6. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения выплачивается единовременное поощрение в связи с юбилейными датами с учетом мнения представительного органа работников.

Подпункт 5.2.6 {в редакции постановления от 13.07.2017 № 1448}

5.2.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы (квартал, полугодие, год);
за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

Надбавки и премии устанавливаются как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютных значениях, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Основными условиями премирования являются:

перевыполнение основных количественных показателей деятельности Учреждения;

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

обеспечение эффективности проводимых мероприятий;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премии работникам, проработавшим неполный период (месяц, квартал, полугодие, год), устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

5.3. Размеры и условия стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Барнаула.

6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения устанавливается при заключении трудового договора с Комитетом в соответствии с требованиями квалификации и приказом Комитета «О порядке отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей» (приложение 3)

6.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада руководителя Учреждения.

6.3. К должностным окладам руководителя Учреждения, заместителям руководителя устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории (приложение 2).

6.4. Руководителю Учреждения за специфику работы, связанную с территориальными особенностями расположения и функционирования структурных подразделений (удаленность структурных подразделений от Учреждения), устанавливается коэффициент 1,2.

6.5. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 4 Положения.

6.6. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, указанные в разделе 5

Положения.

6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется приказом Комитета и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Пункт 6.7. {в редакции постановления от 13.07.2017 № 1448}.

6.8. Руководителю Учреждения выплачивается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда в текущем финансовом году в случаях:

смерти близкого родственника (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из органов внутренних дел, противопожарной службы);

заболевания, требующего высокотехнологичной медицинской помощи, несчастного случая (при предоставлении справок из учреждений здравоохранения);

рождения (усыновления, удочерения) ребенка, бракосочетания (при предоставлении копии свидетельства о рождении (усыновлении (удочерении), заключении брака).

На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимает председатель Комитета в течение пяти рабочих дней после предоставления письменного заявления руководителя Учреждения и документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты материальной помощи.

Решение об оказании материальной помощи оформляется приказом Комитета.

Пункт 6.8. {в редакции постановления от 13.07.2017 № 1448}.

7. Полномочия руководителя Учреждения

7.1. Руководитель Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения:

утверждает структуру и штатную численность Учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры должностных окладов, размеры доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения и устанавливает их в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

7.2. При образовании экономии заработной платы средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

Первый заместитель главы администрации города, руководитель аппарата П.Д. Фризен

Приложение 1

к Примерному положению о новой системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения

РАЗМЕРЫ

рекомендуемых минимальных должностных окладов работников муниципального автономного учреждения «Центр отдыха и оздоровления «Каникулы»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист, бухгалтер, экономист	11101
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	водитель	8580

Приложение 2

к Примерному положению о новой системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Центр отдыха и оздоровления «Каникулы»

КОЭФФИЦИЕНТЫ

квалификации работникам административно-управленческого персонала муниципального автономного учреждения «Центр отдыха и оздоровления «Каникулы»

№ п/п	Квалификационная категория	Коэффициент к должностному окладу
1.	Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказом комитета по образованию города Барнаула от 26.04.2011 №258-осн на соответствие занимаемой должности	
1.1.	Вновь назначенный руководитель от 3,3 до 4,3 балла	1,0
1.2.	Для работающего или вновь назначенного руководителя	
1.2.1.	от 4,3 до 4,5 балла	1,10
1.2.2.	от 4,5 до 5,0 балла	1,15
2.	Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказами комитета по образованию города Барнаула от 26.12.2013 №1598-осн, от 29.04.2014 №636-осн на соответствие занимаемой должности	
2.1.	Вновь назначенный руководитель от 3,36 до 4,0 балла	1,00
2.2.	Вновь назначенный руководитель от 4,01 балла и выше	1,10
2.3.	Очередная (внеочередная) аттестация	

	руководителя от 4,01 до 4,46 балла	1,10
2.4.	Очередная (внеочередная) аттестация руководителя от 4,47 балла и выше	1,15

Приложение 3

к Примерному положению о новой системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Центр отдыха и оздоровления «Каникулы»

**РАЗМЕР
должностного оклада директора муниципального автономного учреждения
«Центр отдыха и оздоровления «Каникулы»**

№ п/п	Наименование должности	Единица измерения	Группа по оплате труда			
			I	II	III	IV
1.	Директор муниципального автономного учреждения «Центр отдыха и оздоровления «Каникулы»	рубль	13867	12326	10785	9244