ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15.12.2022 г. № 719-П

Челябинск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Молодежный ресурсный центр» и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Челябинской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Челябинской области «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»

Правительство Челябинской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Молодежный ресурсный центр».

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Челябинской области от 27.10.2010 г. № 209-П «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Молодежный ресурсный центр» и признании утратившим силу постановления Правительства Челябинской области от 15.02.2007 г. № 30-П» (Южноуральская панорама, 20 ноября 2010 г., № 277, спецвыпуск № 63);

постановление Правительства Челябинской области от 21.11.2012 г. № 645-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 27.10.2010 г. № 209-П» (Южноуральская панорама, 24 ноября 2012 г., № 180, спецвыпуск № 43).

3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2022 года.

Председатель
Правительства Челябинской области А.Л. Текслер

ПРАВИТЕЛЬСТВО
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Челябинской области
от 15.12. 2022 г. № 719-П

Положение
об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Молодежный ресурсный центр»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Молодежный ресурсный центр» (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, и определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Молодежный ресурсный центр» (далее именуется - Учреждение), в отношении которого Главное управление молодежной политики Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя и главного распорядителя средств областного бюджета.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

8) мнения представительного органа работников Учреждения.

II. Порядок формирования системы оплаты труда работников Учреждения

4. Оплата труда работников Учреждения (далее именуются - работники) включает:

оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

5. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуются - ПКГ) согласно приложениям 1, 2, 3 к настоящему Положению.

6. Работникам могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локальных нормативных актов Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с приказом руководителя Учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

7. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

8. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

9. Оплата труда работников устанавливается в пределах бюджетных

ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на предоставление Учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, предусмотренной в областном бюджете на соответствующий финансовый год.

III. Виды выплат компенсационного характера

10. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

13. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в абзаце втором пункта 10 настоящего Положения выплаты отменяются.

14. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются работникам в порядке и размере, установленных Правительством Российской Федерации.

15. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от

нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер выплаты при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры выплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Размер выплаты при расширении зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

16. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

17. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

18. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

19. Размер и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, с учетом рекомендаций Главного управления молодежной политики Челябинской области.

20. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

21. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с учетом показателей и критериев эффективности работы, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

22. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам с учетом показателей и критериев эффективности работы, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

23. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работникам, которым присвоены ученая степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание, в следующем размере:

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук;

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук, за почетное звание.

Выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

Выплаты за наличие почетного звания устанавливаются работникам со дня

присвоения почетного звания.

При наличии у работника одного и более почетных званий выплата производится по одному из них.

24. Выплата работникам за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа, дающего право на данную выплату.

Размер выплаты за выслугу лет установлен в таблице 1.

Таблица 1

Стаж работы	Размер выплаты за выслугу лет, процентов от оклада (должностного оклада)
от 1 года до 5 лет	10
5 – 10 лет	15
10 – 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, производится в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

25. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за определенный период (месяц, квартал, год).

Порядок, условия и размеры премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий, и причины непредставления работника к премированию) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым руководителем Учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

26. Выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного

(муниципального) учреждения».

28. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

29. Главное управление молодежной политики Челябинской области устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Главным управлением молодежной политики Челябинской области, за соответствующий период.

30. 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 (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Главным управлением молодежной политики Челябинской области в кратности от 1 до 7.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения Главное управление молодежной политики Челябинской области исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Показатели оценки сложности руководства Учреждением устанавливаются Главным управлением молодежной политики Челябинской области.

31. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Другие условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами.

32. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

VI. Заключительные положения

33. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности работников (профессии рабочих).

34. Основной персонал Учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

35. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению, подведомственному Главному управлению молодежной политики Челябинской области, из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

36. Главное управление молодежной политики Челябинской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

37. В пределах фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее размерах на основании его письменного заявления принимает Главное управление молодежной политики Челябинской области.

На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников государственного
бюджетного учреждения
«Молодежный ресурсный центр»

Размеры
окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4717
2 квалификационный уровень	5053

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	5300
2 квалификационный уровень	5631
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	6128

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников государственного
бюджетного учреждения
«Молодежный ресурсный центр»

Размеры
должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4884
2 квалификационный уровень	5053

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	5300
2 квалификационный уровень	5631
3 квалификационный уровень	5798
4 квалификационный уровень	6293
5 квалификационный уровень	6455

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	6660
2 квалификационный уровень	6740
3 квалификационный уровень	6820
4 квалификационный уровень	6885
5 квалификационный уровень	6948

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	7101
2 квалификационный уровень	7256
3 квалификационный уровень	7368

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников государственного
бюджетного учреждения
«Молодежный ресурсный центр»

Размеры
должностных окладов по должностям,
не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Должность и уровень квалификации установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
5 уровень квалификации	специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий	7222