

АДМИНИСТРАЦИЯ ВЕЛИКОУСТЮГСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

30.06.2025 № 2057

г. Великий Устюг

**Об утверждении положения об оплате труда работников**

**муниципальных учреждений в сфере молодёжной политики**

В соответствии с решением Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа», статьями 33 и 38 Устава Великоустюгского муниципального округа,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить [Положение](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/portal.html#P37)  об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере молодёжной политики согласно приложению.

Установление в учреждении системы оплаты труда в соответствии с [положением](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/portal.html#P37), утверждённым настоящим постановлением, производится в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на эти цели.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2025.

**Глава**

**Великоустюгского муниципального округа И.А. Быков**

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Великоустюгского муниципального округа

от  30.06.2025 № 2057

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**муниципальных учреждений**

**в сфере молодёжной политики**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере молодёжной политики, финансируемых из бюджета округа, разработано в соответствии с решением Великоустюгской Думы от 31. 01. 2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа» и включает в себя:

а) порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

б) перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

в) перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

г) порядок и размеры оплаты труда руководителя Учреждения;

д) порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа» и настоящим Положением.

**2. Порядок определения окладов**

**(должностных окладов) работников Учреждения**

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным должностным окладам, установленным решением Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа» отраслевых коэффициентов и коэффициентов квалификационного уровня.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая   2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,

2

 постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 № 367 "Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.3. Отраслевые коэффициенты устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размер отраслевого коэффициента |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 4,00-4,50 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 2,20-2,95 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографииОбщеотраслевые профессии четвертого уровня | 2,50-3,00 |

2.4. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются работникам Учреждения с учётом уровня их подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 5.

2.5. Решение об установлении персонального повышающего квалификационного коэффициента и его размерах принимается руководителем Учреждения в отношении конкретных работников.

**3. Выплаты компенсационного характера,**

**порядок, размеры и условия их применения**

В Учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

Работникам Учреждения устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.2.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Доплаты устанавливаются работникам в размере и на срок, которые определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время

Доплата производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не менее 20 процентов должностного оклада за час работы. Конкретный размер доплаты определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

3.2.3. Доплата за сверхурочную работу

Доплата за сверхурочную работу устанавливается в следующем размере: за первые два часа работы - не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера заработной платы в соответствии со статьёй 152 [Трудового кодекса](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=B11798FF-43B9-49DB-B06C-4223F9D555E2) Российской Федерации. Конкретный размер доплаты определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

3

3.2.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении, применяются к должностным окладам работников без учёта иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4. Работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

**4. Выплаты стимулирующего характера, порядок,**

**размеры и условия их применения**

В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Критериями определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

а) интенсивность и напряжённость работы;

б) самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

в) дополнительный объём работ, сложность выполняемых работ.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу; максимальный размер выплаты не ограничен. Решение об установлении размера выплаты и срока, на который выплата назначается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Выплата за стаж работы производится в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки в процентахк должностному окладу в месяц |
| От 1 до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 15 |
| От 10 до 15 лет | 20 |
| Свыше 15 лет | 30 |

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, включаются:

1) время работы в организациях соответствующей отрасли;

2) периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законом;

3) время работы на должностях руководителей, специалистов и служащих по специальности, аналогичной специальности, занимаемой в настоящее время;

4) время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

5) время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Выплата за стаж работы начисляется исходя из должностного оклада работника в месяц за фактически отработанное время.

4

Стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения.

Выплата за стаж работы устанавливается руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа с учётом мнения представительного органа работников.

Выплаты за стаж работы производятся с момента возникновения права на получение надбавки за стаж работы.

4.3. Премиальные выплаты по итогам работы

Премирование по итогам работы за месяц, квартал, год производится с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При премировании учитываются:

а) результаты деятельности Учреждения, учитываемые на основе установленных коллективным договором, локальными нормативными актами количественных и качественных показателей;

б) добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

г) качественная подготовка документов, отчётности.

Конкретный размер премии может определяться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер выплат не ограничен.

Работникам, проработавшим неполный месяц, выплата премии производится за фактически отработанное время.

Премирование работников Учреждения осуществляется на основе локальных нормативных актов организации.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ

Критериями установления доплаты за качество выполняемых работ являются:

а) выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

б) соблюдение требований административных регламентов, правил, стандартов и иных нормативных документов при предоставлении услуг;

в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер выплат не ограничен.

Решение об установлении размера доплаты и срока, на который доплата назначается, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

4.5. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении, применяются к должностным окладам работников без учёта иных компенсационных и стимулирующих выплат.

**5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя**

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются управлением культуры, спорта и молодёжной политики администрации Великоустюгского муниципального округа.

5

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу персонала Учреждения и составляет до двух размеров указанного среднего должностного оклада.

5.3. Руководителю Учреждения с учётом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/portal.html#P98) настоящего Положения.

5.5. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) выплата за качество выполняемых работ;

б) премиальные выплаты по итогам работы.

5.5.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основе показателей качества профессиональной деятельности с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер выплат составляет 100% должностного оклада.

5.5.2. Премии по итогам работы:

премия по итогам работы за период - месяц, квартал, год.

Премирование по итогам работы за период производится с целью поощрения руководителя Учреждения за общие результаты труда.

При премировании учитываются:

а) добросовестное исполнение должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса, а также уставной деятельностью Учреждения;

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

в) результаты деятельности Учреждения, учитываемые на основе количественных и качественных показателей, установленных администрацией Великоустюгского муниципального округа, достижение и превышение плановых показателей работы Учреждения;

г) отсутствие просроченной кредиторской и просроченной дебиторской задолженности.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальный размер премии не ограничен.

Решение о премировании руководителя Учреждения принимает управление культуры, спорта и молодёжной политики администрации Великоустюгского муниципального округа.

5.6. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников в кратности до 3.

**6. Порядок формирования фонда оплаты**

**труда работников Учреждения**

6.1. Фонд оплаты труда за счёт средств бюджета округа формируется исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учётом:

должностных окладов;

выплат компенсационного и стимулирующего характера без учёта выплат за стаж непрерывной работы, выслуги лет - до 113 % должностного оклада;

6

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет рассчитываются по фактической потребности.

6.2. На оплату труда работников учреждения направляются средства из бюджета округа.

Размер средств на оплату труда работников учреждения из бюджета округа определяется финансовым управлением администрации Великоустюгского муниципального округа.

6.3. За счёт экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут производиться дополнительные выплаты: материальная помощь при достижении юбилейной даты (50, 55, 60 лет и далее через каждые 5 лет), в связи со смертью близких родственников, при рождении ребёнка, в связи с регистрацией брака, в других случаях, определённых коллективным договором.

Конкретный перечень выплат и их размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.