



## АДМИНИСТРАЦИЯ ВЫТЕГОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25.05.2023

№ 589

г. Вытегра

Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ ВР МЦ «Альтернатива»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь пунктом 88 части 1 статьи 31 Устава Вытегорского муниципального района Вологодской области **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Вытегорского муниципального района «Молодежный центр «Альтернатива».

2. Установление в МКУ ВР МЦ «Альтернатива», финансируемом из бюджета района, системы оплаты труда в соответствии с Положением, утвержденным настоящим решением, производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на эти цели.

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования, и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

Руководитель Администрации



А.В. Скрасанов

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
Администрации района  
от 25.05.2023 № 589

**Положение об оплате труда работников  
Муниципального казенного учреждения Вытегорского  
муниципального района «Молодежный центр «Альтернатива»  
(далее – Положение)**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок определения окладов (должностных окладов) работников, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения, порядок и размеры оплаты труда руководителя и его заместителя учреждения и порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Вытегорского района «Молодежный центр «Альтернатива» (далее - Учреждение).

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников.

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие должностные оклады:

- специалист по работе с молодежью - 7139 рублей;
- уборщик служебных помещений - 3896 рублей.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия применения.

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей)):

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу;

3.1.2. за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации;



3.1.3. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере от 12 до 24 процентов должностного оклада по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

3.2. Один раз в год работникам, при наличии экономии фонда оплаты труда, оказывается материальная помощь в размере 4000 рублей:

- работнику Учреждения - по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

- руководителю Учреждения - по решению Учредителя на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

3.3. При наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения выплачивается единовременное вознаграждение:

- работнику Учреждения - по решению руководителя Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом;

- руководителю Учреждения - по решению Учредителя.

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

3.5. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников, установленным в трудовых договорах, в виде надбавок и доплат.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения.

В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

##### 4.1. Премияльные выплаты по итогам работы:

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период - месяц, год.

При премировании учитываются:

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

- добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка документов.

Премирование работников Учреждения осуществляется на основе локальных нормативных актов.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальной выплаты не может превышать 500% должностного оклада.

#### 4.2. Надбавка за почетное звание.

Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», а также имеющим почетные звания Российской Федерации, соответствующие трудовой функции работников, в размере 20% должностного оклада.

#### 4.3. Единовременные выплаты.

Единовременные выплаты производятся работникам Учреждения в следующих случаях:

- при поощрении работников Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;
- при присвоении почетного звания Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации;
- при награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- при награждении ведомственными наградами;
- при поощрении Губернатором Вологодской области.

Размер единовременной выплаты не ограничен.

Решение об установлении единовременной выплаты принимается руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.

#### 4.4. Выплаты за стаж работы.

4.4.1. Начисление доплаты за выслугу лет специалисту по работе с молодежью устанавливается в следующих процентах к должностному окладу:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;
- при выслуге свыше 15 лет - 30%.

4.4.2. Начисление доплаты за выслугу лет уборщику служебного помещения устанавливается в следующих процентах к должностному окладу:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

Основным документом для определения стажа является трудовая книжка.

Решение о выплатах за стаж работы принимается руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.



5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, его заместителя по методической работе.

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

5.2. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя Учреждения определяются Учредителем.

5.3. Должностной оклад руководителя устанавливается в фиксированной сумме в размере четырнадцати тысяч двести семьдесят семь рублей.

5.4. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливаются в размере девяти тысяч девятьсот девяносто четыре рубля.

5.5. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно пунктам 4.1 - 4.3 настоящего Положения.

При премировании учитываются следующие критерии:

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, а также уставной деятельности Учреждения;

- достижение и превышение плановых показателей работы Учреждения;

- результаты деятельности Учреждения, учитываемые на основе количественных и качественных показателей, установленных Учредителем, проведение крупных значимых районных мероприятий.

Размер премиальной выплаты не может превышать 500 % должностного оклада.

5.7. Заместителю руководителя Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с пунктами 4.1- 4.3 настоящего Положения.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 3.

5.9. Руководителю, заместителю руководителя устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет – 10%;

- от 5 до 10 лет – 20 %;

- от 10 до 15 лет – 30%;

- свыше 15 лет – 40 %.

## 6. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения.

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из штатного расписания Учреждения в соответствии с настоящим Положением и состоит из должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. На оплату труда работников Учреждения направляются средства районного бюджета.

6.3. Объем средств фонда оплаты труда работников Учреждения определяется Учредителем.

