

### РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

### ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

### АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЛИВНЫ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19 декабря 2024 года № 117

г. Ливны

|  |  |
| --- | --- |
| Об утверждении положения об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр «Ливны» |  |

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" в целях упорядочения оплаты труда, обеспечения социальных гарантий работников администрация города Ливны п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр «Ливны» согласно приложению к настоящему постановлению.

2.  Опубликовать настоящее постановление в газете «Ливенский вестник» и разместить на официальном сайте администрации города в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» [www.adminliv.ru](http://www.adminliv.ru).

3. Контроль за настоящим постановлением возложить на заместителя главы администрации города по социальным вопросам.

Глава города С. А. Трубицин

Альшанова Людмила Михайловна

2-10-48

Приложение к постановлению

администрации города Ливны

19 декабря 2024 г. № 117

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр «Ливны»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»**,** в целях повышения эффективности и качества труда, материальной заинтересованности в результатах труда, стимулирования профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр «Ливны» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение включает порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок формирования фонда оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Орловской области и города Ливны, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.4. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. При установлении системы оплаты труда Учреждение руководствуется:

а) [Порядком](#P86) установления должностных окладов работников Учреждения, представленным в приложении 1 к настоящему Положению;

б) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, представленными в приложении 2 к настоящему Положению;

в) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников Учреждения, представленной в [приложении 3](#P699) к настоящему Положению;

г) Порядком оплаты труда руководителя, заместителя руководителя Учреждения, представленным в приложении 4 к настоящему Положению;

д) [Порядком](#P779) формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, представленным в приложении 5 к настоящему Положению.

Приложение 1

к Положению

об оплате труда и материальном стимулировании

работников муниципального бюджетного учреждения

«Молодежный центр «Ливны»

Порядок

установления должностных окладов работников Учреждения

1. Размеры должностных окладов работников Учреждения.

Размер должностного оклада работника Учреждения исчисляется из базовой ставки с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Размер базовой ставки составляет 13 750 (тринадцать тысяч семьсот пятьдесят) рублей.

Должностные оклады работников Учреждения определяются по следующей формуле:

Ора = Б x Кр, где:

Ору - должностной оклад работника, Б - базовая ставка;

Кр - повышающий коэффициент к должностному окладу работника Учреждения, значения которого приведены в [таблице 1](#P1559)

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Повышающий коэффициент по занимаемым должностям работников Учреждения |
| 1 | 2 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | |
| Делопроизводитель, секретарь | 1,62 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| Диспетчер | 1,65 |
| Заведующий канцелярией, хозяйством | 1,75 |
| Художник | 1,65 |
| Администратор | 1,65 |
| Специалист по работе с молодежью | 1,75 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| Программист, специалист по закупкам | 1,73 |
| Специалист по кадрам | 1,73 |
| Психолог | 1,75 |
| Профконсультант | 1,75 |

Приложение 2

к Положению

об оплате труда и материальном стимулировании

работников муниципального бюджетного учреждения

«Молодежный центр «Ливны»

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты

и тарифные ставки работников,

осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

1. Тарифная ставка работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении, определяется по следующей формуле:

Опр = Б x Кпр, где:

Опр - тарифная ставка по профессиям рабочих;

Б - базовая ставка в размере 13 750 рублей;

Кпр - тарифный коэффициент устанавливается в зависимости от разряда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, значение которых приведены в [таблице](#P630) 1.

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд оплаты труда | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | | | | | | | | | |
| 1,56 | 1,6 | 1,63 | 1,68 | 1,71 | 1,74 | 1,78 | 1,81 | 1,83 | 1,85 |

Приложение 3

к Положению

об оплате труда и материальном стимулировании

работников муниципального бюджетного учреждения

«Молодежный центр «Ливны»

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера

для работников Учреждения

1. Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=DF6CA6C27B8231F94E7584D98D06D5E12BD5385ACEFACD788B22ADDA8B9BBB2AE4ACD24E92ED862CEE51D9806276m6M) Российской Федерации.

2. Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат работников Учреждения.

3. Компенсационные выплаты осуществляются работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам) в процентах или абсолютных размерах.

5. 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 Орловской области, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6. Руководитель Учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

7. К выплатам компенсационного характера относятся:

а) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в ночное время;

в) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

г) доплаты за совмещение профессий (должностей), сверхурочные работы, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

8. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в размере до 12%.

9. Доплата за работу в ночное время в размере 40% производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размерах, установленных [статьей 153](consultantplus://offline/ref=DF6CA6C27B8231F94E7584D98D06D5E12BD5385ACEFACD788B22ADDA8B9BBB2AF6AC8A4491E89379BE0B8E8D616FE4962BFD82758F74m6M) Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Повышенная оплата сверхурочной работы производится в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=DF6CA6C27B8231F94E7584D98D06D5E12BD5385ACEFACD788B22ADDA8B9BBB2AF6AC8A4491EF9379BE0B8E8D616FE4962BFD82758F74m6M) Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

14. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

15. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячное денежное поощрение;

- премии и поощрительные выплаты.

16. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам) в процентах или абсолютных размерах.

17. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников Учреждения, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

18. Ежемесячное денежное поощрение устанавливается работникам Учреждения в размере до 50% от должностного оклада.

19. Премирование работников Учреждения производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда. Премирование работников может осуществляться поквартально, а также в конце года по результатам эффективности деятельности учреждения в размере до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

20. Премирование работников Учреждений осуществляется с учетом следующих показателей:

1) выполнение и перевыполнение плановых и нормативных показателей уставной деятельности Учреждения;

2) соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ и оказанию услуг;

3) соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

4) качественное предоставление платных услуг населению, отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг;

5) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

6) проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;

7) осуществление методических и координационных функций;

8) участие в выполнении важных работ, ответственных мероприятий, а также организация и выполнение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;

9) обеспечение безаварийного, безотказного и бесперебойного процесса исполнения основной деятельности Учреждения;

10) своевременность и полнота подготовки отчетности;

11) иные показатели, установленные в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения.

21. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами:

- к 50-летию со дня рождения, и каждые последующие 5 лет;

- в связи с празднованием Дня молодёжи;

-в связи с празднованием Дня защитника Отечества и Международного женского дня;

- в связи с празднованием Нового года.

22. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

23. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь согласно Положению о предоставлении материальной помощи работникам и ее размерах, утвержденному локальным нормативным актом Учреждения и согласованному с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

24. Материальная помощь выделяется на основании решения руководителя Учреждения в следующих случаях:

- - в связи с бракосочетанием;

- в связи с рождением ребенка;

-в связи с уходом на пенсию;

- на ритуальные услуги в случае смерти самого работника или родственников (супруг, супруга, родители, дети, родные братья и сестры).

Приложение 4

к Положению

об оплате труда и материальном стимулировании

работников муниципального бюджетного учреждения

«Молодежный центр «Ливны»

Порядок оплаты труда руководителя, заместителя руководителя Учреждения

1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

2. Должностные оклады руководителя, заместителя руководителя Учреждения определяются по следующей формуле:

Ору = Б x Кр, где:

Ору - должностной оклад руководителя, заместителя руководителя;

Б - базовая ставка в размере 13 750 рублей;

Кр - повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, значения которого приведены в [таблице 1](#P1559).

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Повышающий коэффициент, установленный в зависимости от отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя |
| 1 | 2 |
| Директор | 2,45 |
| Заместитель директора | 2,2 |

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для руководителя, заместителя руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением 3 к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр «Ливны».

4. Раз в год при уходе в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск руководителю Учреждения выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада.

5. Условия оплаты труда руководителя, в том числе конкретные размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются управлением культуры, молодёжной политики и спорта администрации города Ливны.

Приложение 5

к Положению

об оплате труда и материальном стимулировании

работников муниципального бюджетного учреждения

«Молодежный центр «Ливны»

Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется:

из средств на заработную плату работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев) исходя из штатного расписания Учреждения по состоянию на 1 января соответствующего финансового года;

из средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются в размере до 5 процентов средств, предусмотренных на оплату окладов (ставок) заработной платы работников;

из средств на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 25 процентов средств, предусмотренных на оплату окладов (ставок) заработной платы работников.