



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

18.02.2025

№ 105

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики городского округа Стрежевой

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе», постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 16.01.2025 № 23 «О создании Муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр», на основании пункта 24 части 2 статьи 48 Устава Администрации городского округа Стрежевой, решения Городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 07.02.2025 № 3/25, в целях упорядочения условий оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики городского округа Стрежевой

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики городского округа Стрежевой согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 03.02.2025.

3. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления городского округа Стрежевой.

Мэр городского округа

В.В. Дениченко

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципальных учреждений**  
**молодежной политики городского округа Стрежевой**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики городского округа Стрежевой (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики, включая:

- порядок формирования оплаты труда;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

1.2. Настоящее Положение является основой для установления оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики городского округа Стрежевой в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области и с учётом отраслевых особенностей оплаты труда. Перечень муниципальных учреждений молодежной политики городского округа Стрежевой (далее - Учреждение) определен в приложении к настоящему Положению.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы в смете Учреждения на соответствующий календарный год, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.

1.4. Зарплата руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.02.2016 № 112 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой».

1.5. Зарплата работникам Учреждения выплачивается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным и региональным законодательством на соответствующий год.

1.6. Индексация заработной платы производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**2. Нормативная правовая база, устанавливающая систему оплаты труда**

2.1. Основополагающими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, в соответствии с которыми устанавливается система оплаты труда работников Учреждения, являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации;

2) Закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

3) Постановление Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

4) Постановление Минтруда Российской Федерации от 09.02.2004 № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

5) Приказ Росмолодежи от 13.05.2016 № 167 «Об утверждении Методических рекомендаций по организации работы органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, реализующих государственную молодежную политику»;

6) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

7) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.11.2008 № 678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи»;

8) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

9) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

10) Постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

11) Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе»;

12) Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий календарный год (утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

2.2. Кроме перечисленных нормативных правовых актов при разработке локальных документов по установлению системы оплаты труда Учреждениями могут использоваться действующие методические рекомендации Департамента труда и занятости населения Томской области, Департамента по молодежной политике Томской области (в части, не противоречащей действующему законодательству), письма (инструктивные письма) областного и федерального уровня.

### **3. Порядок формирования системы оплаты труда**

3.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Томской области, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

3.2. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 27.01.2023 № 69 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений городского округа Стрежевой» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Учреждений, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

#### **4. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера**

4.1. Система стимулирующих выплат работников Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

4.2. Фонд стимулирующих выплат направляется на выплаты стимулирующего характера по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности Учреждения и работника из средств стимулирующей части общего фонда оплаты труда

4.3. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и не образуют новый оклад.

4.4. Работникам Учреждения, занятым по совместительству, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем разделе, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Работникам Учреждения, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем разделе, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

4.5. Оклад (должностной оклад) и выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.6. Работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов, служащих и отдельные должности, не отнесенные ни к одной профессиональной квалификационной группе.

4.6.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ общепрофессиональных должностей специалистов и служащих (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»), отдельные должности, не отнесенные ни к одной профессиональной квалификационной группе (в соответствии с пунктом 1-1 Размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов, служащих, общепрофессиональным профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе утвержденных постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов, служащих, общепрофессиональным профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе») (далее - общепрофессиональные должности специалистов и служащих), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка;
- премии.

4.6.2. Персональная надбавка устанавливается работникам, занимающим общепрофессиональные должности специалистов и служащих, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки устанавливаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в котором осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, но не более 18000 рублей.

4.6.3. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности специалистов и служащих, работникам образования устанавливаются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

## **5. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера**

5.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.4. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются с учетом статьи 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. К заработной плате работников Учреждения производятся выплаты районного коэффициента в размере 1,7 и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса Российской Федерации. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и до достижения 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50%) с первого дня работы. Проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях учитывается независимо от того, когда это имело место.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Томской области.

5.7. Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

## **6. Порядок и условия премирования работников**

6.1. Выплаты стимулирующего характера в виде премирования устанавливаются в Учреждении в целях стимулирования работников и поощрения за выполненную работу в Учреждении.

6.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно с учетом его обеспеченности финансовыми средствами и фиксируются в коллективном договоре или ином локальном акте Учреждения, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, предусматриваются основания для снижения/лишения работников Учреждения премирования.

6.3. Премирование работников Учреждения может осуществляться по следующим направлениям:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые коллективным договором или иными локальными актами Учреждения, принимаемыми руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, вышеуказанные основания конкретизируются в зависимости от специфики деятельности Учреждения и/или работника.

## **7. Материальная помощь**

7.1. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

7.2. Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

7.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

Приложение  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений молодежной  
политики городского округа Стрежевой

Перечень  
муниципальных учреждений молодежной политики  
городского округа Стрежевой

№ п/п	Наименование учреждения
1	Муниципальное бюджетное учреждение «Молодежный центр»