

«СОГЛАСОВАНО»:

Начальник Управления по культуре  
и делам молодежи Администрации  
городского округа Электросталь  
Московской области



С.А. Бобков

« 29 » ноября 2022 год

«УТВЕРЖДАЮ»:


Директор Муниципального учреждения по  
работе с молодежью «Молодежный Центр»  
городского округа Электросталь  
Московской области



М.С. Ваганова

« 29 » ноября 2022 год

Представитель трудового коллектива  
Муниципального учреждения по работе с  
молодежью «Молодежный Центр»  
городского округа Электросталь  
Московской области

  
« 29 » ноября 2022 год

В.А. Есипова

2022 год

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих, компенсационных,  
поощрительных и социальных выплат при оплате труда работникам  
Муниципального учреждения по работе с молодежью «Молодежный Центр»  
городского округа Электросталь Московской области

г. Электросталь  
2022 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих, компенсационных, поощрительных и социальных выплат при оплате труда работникам Муниципального учреждения по работе с молодежью «Молодежный Центр» городского округа Электросталь Московской области (далее – Положение) является локальным нормативным актом Муниципального учреждения по работе с молодежью «Молодежный Центр» (далее – Учреждение) и определяет порядок, размеры и условия применения стимулирующих, компенсационных, поощрительных и социальных выплат при оплате труда работникам Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Методическими рекомендациями об оплате труда работников учреждений по работе с молодежью муниципальных образований Московской области, утвержденными Председателем Комитета по делам молодежи Московской области Ю.Т. Бойко 13.04.2006г., Решением Совета депутатов городского округа Электросталь Московской области от 22.06.2020 №438/73 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Электросталь Московской области», на основании приказа Управления по культуре и делам молодежи Администрации городского округа Электросталь Московской области № 156/КМ от 29.11.2022г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по работе с молодежью городского округа Электросталь Московской области».

1.3. Данное Положение разработано в целях единого подхода при установлении системы оплаты труда работников Учреждения, повышения эффективности труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, результативности, развития творческой активности, инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Положение распространяется на всех работников Учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства.

## 2. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников Учреждения (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, если иное не установлено федеральным или региональным законодательством.

2.2. К выплатам компенсационного характера относятся следующие выплаты:

2.2.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) на основании проведенной специальной оценки условий труда;

2.2.2. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

2.3. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с нормами трудового законодательства 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.

2.3.1. Выплата компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительных работ по другой профессии (должности).

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

Совмещение профессий (должностей) производится в рабочее время за счет уплотнения основной деятельности в течение рабочего дня. Выполнение должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимое по совместительству, оплачивается в зависимости от отработанного времени.

2.3.2. Выплата компенсационного характера за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ устанавливается работнику за выполнение наряду со своей основной работой дополнительного объема обязанностей по той же профессии (должности).

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

2.3.3. Выплата компенсационного характера за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы отсутствующего работника.

Форма организации работ, дающая право на данный вид выплаты, допускается с согласия работника Учреждения в течение установленной законодательством продолжительности рабочей недели (рабочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ.

Временно отсутствующим следует считать работника, находящегося в командировке, в отпуске либо отсутствующего по болезни.

Учреждение вправе разделить выполнение обязанностей временно отсутствующего работника между несколькими работниками Учреждения и установить каждому из них доплату пропорционально части выполняемых ими обязанностей отсутствующего работника.

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

Если замещение отсутствующего работника Учреждения входит в круг должностных обязанностей замещающего работника Учреждения, он не имеет права на получение выплаты.

2.3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.3.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки заработной платы;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3.6. Руководителям и работникам учреждений предусмотрены иные (материальные) выплаты, в размере до 10 000 рублей, в следующих случаях:

- к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием и далее каждые последующие пять лет;
- при рождении ребенка;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника).

Выплаты, указанные в настоящем пункте осуществляются за счет средств субсидии, предусмотренной учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий год при наличии экономии фонда оплаты труда или из средств, полученных от приносящей доход деятельности на основании приказа учреждения.

### 3. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работника Учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его труда.

3.2. Учреждение самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат в пределах средств субсидий, выделенных Учреждению на финансовое обеспечение муниципального задания или/и, выделенных на исполнение организации отдельных проектов, на соответствующий календарный год за фактически отработанный период по статье «Фонд оплаты труда» в размере от 30 до 50 процентов фонда оплаты труда.

3.3. Учреждение в пределах выделенного фонда оплаты труда на соответствующий календарный год предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за эффективность деятельности, оперативное и качественное выполнение должностных обязанностей, а также высокий уровень исполнительской дисциплины;

- единовременная премиальная выплата по итогам работы за год;

- премия за выполнение особо важных и сложных заданий;

- разовая премия за высокую производительность труда (в рамках работы Трудовых отрядов Главы городского округа Электросталь Московской).

3.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локально нормативным актом Учреждения;

- показателей результатов реализации муниципальных программ;

- целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами Учреждения или коллективным договором;

- мнения представительного органа работников Учреждения или на основании коллективного договора.

Порядок, условия и размеры ежемесячных выплат, премиальных выплат по итогам работы за год, премий за выполнение особо важных и сложных заданий регламентируются Положением о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих, компенсационных, поощрительных и социальных выплат при оплате труда работникам Учреждения, утвержденным директором Учреждения по согласованию с Управлением по культуре и делам молодежи Администрации городского округа Электросталь Московской области (в случае, если иной порядок не установлен федеральным законодательством и нормативными правовыми актами Московской области).

3.5. Установление работникам стимулирующих выплат и их размера по итогам работы определяется директором Учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива Учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда. Начисление стимулирующих выплат работникам Учреждения производится на основании приказа по Учреждению, устанавливающего размер премии каждому работнику.

3.6. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии денежных средств на указанные цели и осуществляются:

- за счет средств субсидии, предусмотренной Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий год в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (далее - за счет средств субсидии);

- за счет средств целевой субсидии, предусмотренной Учреждению на организацию трудовых отрядов Главы городского округа Электросталь Московской области на

текущий год в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (далее - за счет средств целевой субсидии);

- за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.7. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств субсидии, средств целевой субсидии и средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения. Максимальный размер ежемесячных выплат стимулирующего характера устанавливается до 1,5-кратного размера должностного оклада, тарифной ставки.

Размер премиальных выплат по итогам работы за год, устанавливается до 3-х кратного размера должностного оклада, тарифной ставки за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждений производится за счет средств субсидии и средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения. Максимальный размер премии устанавливается до 3,5-кратного размера должностного оклада, тарифной ставки.

3.8. Стимулирующие выплаты заместителям директора, начальникам отделов, специалистам по социальной работе с молодежью, специалистам по работе с молодежью, методисту, ведущему программисту устанавливаются на основании данных «Отчета о проделанной работе \_\_\_\_\_ (должность) МУРМ «Молодежный Центр», предоставляемого еженедельно директору Учреждения.

Стимулирующие выплаты общепрофессиональным специалистам, техническому персоналу устанавливаются на основании выполнения муниципального задания и отсутствия замечаний со стороны руководителя.

Порядок и условия применения (размера) стимулирующих выплат административному персоналу, общепрофессиональным специалистам, техническому персоналу в рамках работы Трудовых отрядов Главы городского округа Электросталь Московской области устанавливаются на основании оценочного листа каждого месяца в период действия проекта «Трудовые отряды Главы» и решением комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МУРМ «Молодежный Центр» на основании протокола заседания комиссии. Состав комиссии определяет директор учреждения.

Оценку эффективности деятельности работников Учреждения осуществляет директор с учетом мнения представителя трудового коллектива МУРМ «Молодежный Центр».

#### 4. Заключительные положения

4.1. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в целях совершенствования системы оплаты труда работников, повышения эффективности деятельности Учреждений и работников.

4.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2023 года и действует до принятия нового Положения.

Качественные показатели результативности труда для назначения стимулирующих выплат работникам МУРМ «Молодежный Центр»

№ п/п	Наименование должностей	Показатели результата труда	
		Основные	Дополнительные
1	<b>Административный персонал</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Заместители директора;</li> <li>- Начальники отделов;</li> <li>- Специалисты по работе с молодежью;</li> <li>- Специалисты по социальной работе с молодежью;</li> <li>- Методист</li> </ul>	<p>Эффективная деятельность, оперативное и качественное выполнение должностных обязанностей, а также высокий уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение муниципального задания</li> <li>- отсутствие замечаний со стороны руководителя</li> </ul>	<p>Выполнение особо важных и сложных заданий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональное мастерство, инициатива в поиске и внедрению новых форм, повлиявших на увеличение количества и качества оказываемых услуг</li> <li>- участие в городских, областных и иных мероприятиях</li> <li>- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников и не предусмотренных штатным расписанием и должностными инструкциями</li> <li>- организация работ по оказанию платных услуг населению</li> <li>- увеличение объема и сложность выполняемых работ</li> </ul>
2	<b>Общепрофессиональные специалисты</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ведущий программист;</li> </ul>	<p>Эффективная деятельность, оперативное и качественное выполнение должностных обязанностей, а также высокий уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение муниципального задания</li> <li>- отсутствие замечаний со стороны руководителя</li> </ul>	<p>Выполнение особо важных и сложных заданий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональное мастерство, инициатива в поиске и внедрению новых форм, повлиявших на увеличение количества и качества оказываемых услуг</li> <li>- участие в городских, областных и иных мероприятиях</li> <li>- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников и не предусмотренных штатным расписанием и должностными инструкциями</li> <li>- организация работ по оказанию платных услуг населению</li> <li>- увеличение объема и сложность выполняемых работ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Администраторы;</li> <li>- Техник I категории;</li> <li>- Кассир</li> </ul>	<p>Эффективная деятельность, оперативное и качественное выполнение должностных обязанностей, а также высокий уровень исполнительской дисциплины:</p>	<p>Выполнение особо важных и сложных заданий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение объема и сложность выполняемых работ</li> </ul>

		- выполнение муниципального задания - отсутствие замечаний со стороны руководителя	
3	<b>Технический персонал</b>		
	- Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий; - Гардеробщик	Эффективная деятельность, оперативное и качественное выполнение должностных обязанностей, а также высокий уровень исполнительской дисциплины: - выполнение муниципального задания - отсутствие замечаний со стороны руководителя	Выполнение особо важных и сложных заданий: - увеличение объема и сложность выполняемых работ
	- Уборщик служебных и производственных помещений; - Уборщик территорий	Эффективная деятельность, оперативное и качественное выполнение должностных обязанностей, а также высокий уровень исполнительской дисциплины: - содержание закрепленных помещений и территорий в надлежащем порядке - отсутствие замечаний со стороны руководителя	Выполнение особо важных и сложных заданий: - увеличение объема и сложность выполняемых работ
	- Уборщик территорий в рамках работы Трудовых отрядов Главы городского округа Электросталь Московской области	-Отсутствие замечаний со стороны руководителя; - высокая производительность труда, а именно: качество выполненной работы, применение творческого подхода к проделанной работе, проявление инициативы и ответственное отношение к работе	

## 2. Перечень видов выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера осуществляются за работы:

1. в особых условиях труда;
2. не входящие в круг основных обязанностей;
3. совмещение профессий (должностей);
4. расширение зон обслуживания;
5. увеличение объема работ;
6. другие условия, требующие компенсационных выплат:

6.1 Порядок оказания материальной помощи		
<i>При наличии экономии фонда оплаты труда или из средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам учреждения может оказываться материальная помощь.</i>		
<i>материальная помощь оказывается по заявлению работника, на основании приказа директора учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива</i>		
6.1.1	при выходе на пенсию по старости	до 5 000,00
6.1.2	в случае смерти членов семьи	до 10 000,00
6.1.3	в целях частичной компенсации расходов на лечение работников в случае длительной (более 2-х месяцев) болезни самого работника	до 5 000,00



6.1.4	при рождении ребенка	до 5 000,00
6.2 Единовременное денежное вознаграждение		
<i>Единовременное вознаграждение производится при наличии финансовых средств на основании приказа директора учреждения в случае:</i>		
6.2.1	к праздничным дням, профессиональным праздникам (23 февраля, 8 марта, День молодежи, Новый год)	до 10 000,00
6.2.2	к юбилейным датам	до 10 000,00
6.2.3	по итогам квартала, полугодия, года	до 100% размера должностного оклада
6.3. Иные компенсационные выплаты		
6.3.1	Выполнение обязанностей, <i>не предусмотренных</i> должностной инструкцией (расширение зоны обслуживания)	До 100% размера должностного оклада
6.3.2	<i>Напряженность и особый режим работы</i> (выполнение работы в выходные и праздничные дни, особо срочные и ответственные работы в сжатые сроки)	До 100% размера должностного оклада
6.3.3	Наличие <i>государственных наград</i> , почетных званий, учёных степеней, награждение областными и городскими премиями (при наличии двух и более почетных званий в отчетном периоде, указанная надбавка устанавливается на основании одного из них)	До 50% размера должностного оклада

Пронумеровано, сшито и скреплено печатью  
9 (865-912)  
листов

Директор МУРМ «Молодежный Центр»  
М.С. Ваганова

