АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЖЕГОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

# **П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

23.05.2024

557

## От \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

п. Вожега

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | О внесении изменений в постановление администрации Вожегодского муниципального округа от 19 сентября 2023 года № 839 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики, финансируемых из местного бюджета Вожегодского муниципального округа»  В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьями 49, 52 Устава Вожегодского муниципального округа, постановлением администрации Вожегодского муниципального округа от 17 января 2023 года № 29 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета Вожегодского муниципального округа» администрация округа  ПОСТАНОВЛЯЕТ:  1. Внести в постановление администрации Вожегодского муниципального округа от 19 сентября 2023 года № 839 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики, финансируемых из местного бюджета Вожегодского муниципального округа» (далее – постановление) следующие изменения:  1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики Вожегодского муниципального округа, финансируемых из местного бюджета Вожегодского муниципального округа, утвержденное постановлением (далее – Положение), изложить в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему постановлению.  2. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования в газете «Борьба».  3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы Вожегодского муниципального округа Иванову И.В.  Исполняющий полномочия главы  Вожегодского муниципального округа Е.В. Первов  Приложение 1 к постановлению администрации Вожегодского муниципального округа от 23.05.2024 № 557  «УТВЕРЖДЕНО  постановлением  администрации Вожегодского муниципального округа  от 19.09.2023 № 839  Приложение 1  **Положение**  **об оплате труда работников муниципальных учреждений**  **сферы молодежной политики, финансируемых из местного бюджета Вожегодского муниципального округа**  1. Общие положения  1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы молодежной политики, финансируемых из местного бюджета Вожегодского муниципального округа (далее - Положение, Учреждения), разработано в соответствии с постановлением Правительства Вологодской области от 6 ноября 2014 года № 993 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений сферы молодежной политики Вологодской области», постановлением администрации Вожегодского муниципального округа от 17 января 2023 года № 29 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета Вожегодского муниципального округа» и включает в себя:  порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений;  перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;  перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;  порядок и размеры оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей;  порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.  1.2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.  2. Порядок определения окладов  (должностных окладов) работников Учреждений  2.1. Работникам Учреждений устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным размерам окладов (должностных окладов), установленным постановлением администрации Вожегодского муниципального округа от 17 января 2023 года № 29 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета Вожегодского муниципального округа», суммы отраслевого повышающего коэффициента и коэффициента квалификационного уровня.  Должностные оклады определяются в соответствии с уровнями квалификации, установленными профессиональными стандартами, или в соответствии с профессиональными квалификационными группами.  2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=7EEED830E2A29D6D3D23B86A97CC285D64C827DDA2B991051750973126D200FFC188DFA17D17B7f237G) Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», [приказом](consultantplus://offline/ref=7EEED830E2A29D6D3D23B86A97CC285D6BC523DCA6B991051750973126D200FFC188DFA17D17B7f237G) Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».  2.3. Отраслевые коэффициенты устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в следующих размерах:   |  |  | | --- | --- | | Профессиональная квалификационная группа | Размер  отраслевого  коэффициента | | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 1,97 | | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 1,84 | | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1,54 | | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 1,46 | | Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1,97 | | Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1,84 |   2.4. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются в следующих размерах:   |  |  | | --- | --- | | Профессиональная квалификационная группа | Размер коэффициента квалификационного  уровня | | Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  | | первый квалификационный уровень | 1,50 | | второй квалификационный уровень | 1,61 | | Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  | | первый квалификационный уровень | 2,0 | | второй квалификационный уровень | 2,3 | | третий квалификационный уровень | 2,8 | | четвертый квалификационный уровень | 2,95 | | пятый квалификационный уровень | 2,6 | | Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  | | первый квалификационный уровень | 1,5 | | второй квалификационный уровень | 2,0 | | третий квалификационный уровень | 2,1 | | четвертый квалификационный уровень | 2,2 | | пятый квалификационный уровень | 2,3 | | Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  | | первый квалификационный уровень | 1,6 | | второй квалификационный уровень | 1,85 | | Третий квалификационный уровень | 1,95 | | Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  | | первый квалификационный уровень | 1,5 | | второй квалификационный уровень | 1,61 | | Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  | | первый квалификационный уровень | 1,5 | | второй квалификационный уровень | 1,61 | | третий квалификационный уровень | 1,81 |   Коэффициент квалификационного уровня начисляется на минимальный размер оклада (должностного оклада) с учетом отраслевого коэффициента.  Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимаются руководителями Учреждений в отношении конкретных работников.  3. Выплаты компенсационного характера,  порядок, размеры и условия их применения  3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, установленным постановлением администрации Вожегодского муниципального округа от 17 января 2023 года № 29 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета Вожегодского муниципального округа», с учетом положений главы 21 Трудового кодекса Российской Федерации работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера:  выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;  выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;  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).  3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.  Работникам Учреждений за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации – 15 процентов.  3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.  Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в размере от 12 до 24 процентов от должностного оклада и начисляется за время фактической занятости работников на таких работах.  Конкретные размеры указанной в настоящем пункте доплаты устанавливаются руководителями Учреждений с учетом мнения представительного органа работников локальными нормативными актами либо коллективным договором, трудовым договором.  3.4. 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).  3.4.1. Доплаты при выполнении работ различной квалификации производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.  3.4.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся в размере, определенном в трудовом договоре, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.  Размеры доплат в настоящем подпункте могут устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничены.  3.4.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.  Размер доплаты устанавливается в размере до 50 процентов должностного оклада пропорционально отработанному времени.  Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.  3.4.4. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.  3.4.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.  Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.  4. Выплаты стимулирующего характера,  порядок, размеры и условия их применения  4.1. В целях поощрения работников Учреждений за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:  выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  выплаты за качество выполняемых работ;  выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплаты за стаж работы);  премиальные выплаты по итогам работы;  премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных заданий.  4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится доплата за интенсивность и высокие результаты работы.  4.2.1. Доплата за интенсивность и результаты работы устанавливается с учетом:  интенсивного и напряженного режима работы (большой объем работ, систематическое выполнение особо срочных и неотложных работ, умственные, эмоциональные нагрузки, повышенные требования к качеству работ);  самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;  дополнительного объема работ, вызванного производственной необходимостью, в том числе в связи с разработкой и реализацией новых проектов, внедрением новых технологий.  Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.  Решение об установлении размера доплаты и срока, на который доплата устанавливается, принимается руководителями Учреждений в соответствии с локальными нормативными актами.  4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.  К выплатам за качество выполняемых работ относятся доплата за качество выполняемых работ и доплата за почетное звание.  4.3.1. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, исходя из оценки деятельности конкретного работника, с учетом результатов его работы в соответствии с показателями и критериями эффективности работы.  Показатели эффективности деятельности работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения.  Доплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителями Учреждений в соответствии с локальными нормативными актами.  Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.  4.3.2. Доплата 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 до 20 процентов должностного оклада пропорционально отработанному времени.  4.4. Выплаты за стаж работы.  К выплатам за стаж работы относится ежемесячная надбавка работникам Учреждений за стаж работы.  4.4.1. Выплата работникам Учреждений ежемесячной надбавки за стаж работы производится дифференцированно, пропорционально отработанному времени в зависимости от стажа работы, дающего право на получение надбавки, в следующих размерах:   |  |  | | --- | --- | | Стаж работы | Размер надбавки в процентах к должностному окладу | | От 1 до 5 лет | 10 | | От 5 до 10 лет | 15 | | От 10 до 15 лет | 20 | | От 15 лет и более | 30 |   В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы, включаются следующие периоды времени:  время работы (службы) в органах государственной власти и органах местного самоуправления области;  время работы в организациях соответствующей отрасли;  время военной службы (альтернативной гражданской службы);  время работы на должностях, занятие которых требует наличия соответствующих знаний и навыков, аналогичных занимаемой должности;  время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, с отрывом от производства, если за работником сохраняются место работы (должность), заработная плата (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);  время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства, если за работником сохраняются место работы (должность), заработная плата (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);  время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.  При расчете ежемесячной надбавки указанные выше периоды суммируются.  При временном исполнении обязанностей иного работника ежемесячная надбавка за стаж работы начисляется на должностной оклад по основной работе.  4.4.2. Стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителями Учреждений с учетом мнения представительного органа работников.  Назначение ежемесячной надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.  Комиссия по установлению трудового стажа определяет стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы, на основании трудовой книжки и (или) сведений трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы.  4.4.3. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при совмещении профессий, при работе по совместительству ежемесячная надбавка за стаж работы начисляется на должностной оклад по основной работе. Ежемесячная надбавка за стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение размера этой надбавки.  4.4.4. Если у работника право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата указанной ежемесячной надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.  В том случае, если у работника право на назначение ежемесячной надбавки за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы, где сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная ежемесячная надбавка с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.  4.4.5. Руководители Учреждений, их заместители при совмещении методической работы имеют право по их усмотрению получать ежемесячную надбавку за стаж работы исходя из должностного оклада по совмещаемой должности.  4.4.6. При увольнении работника ежемесячная надбавка за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете. Право на получение ежемесячных надбавок за стаж работы имеют руководители и специалисты организаций и учреждений сферы молодежной политики, должности и профессии которых предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками и справочниками.  4.5. Премиальные выплаты по итогам работы.  К премиальным выплатам по итогам работы относятся премии по итогам работы за конкретный период.  Премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливаются с целью поощрения работников по решению руководителей Учреждений.  При премировании учитываются:  результаты деятельности работников Учреждений в соответствии с количественными и качественными показателями, установленными локальными нормативными актами Учреждений, коллективным договором;  успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;  внедрение и применение в работе новых прогрессивных форм организации труда, позитивно отразившихся в соответствующем периоде на результатах деятельности Учреждений;  инициатива, творчество, направленные на улучшение трудового процесса в соответствующем периоде;  качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждений.  Премирование работников Учреждений осуществляется на основании решения руководителей Учреждений в соответствии с локальными нормативными актами Учреждений.  Размер премии по итогам работы за конкретный период может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.  4.6. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных заданий выплачиваются работникам Учреждений единовременно по итогам выполнения особо важных заданий с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.  При премировании учитываются:  выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;  выполнение срочных заданий (работ), вызванных производственной необходимостью и (или) требующих повышенного уровня ответственности;  оперативное решение непредвиденных ситуаций, возникающих в деятельности Учреждений в соответствующем периоде;  непосредственное участие работника в течение установленного периода в выполнении важных работ, мероприятий.  Премирование работников Учреждений осуществляется на основании решения руководителей Учреждений в соответствии с локальными нормативными актами Учреждений.  Размер премиальных выплат за выполнение особо важных заданий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.    5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей Учреждений,  их заместителей  5.1. Заработная плата руководителей Учреждений, заместителей руководителей Учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.  5.2. Должностные оклады, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям Учреждений устанавливаются учредителем Учреждений.  5.3. Должностные оклады руководителей Учреждений устанавливаются трудовыми договорами и составляют до трех размеров средней заработной платы работников Учреждений.  5.4. Должностной оклад заместителей руководителей Учреждений устанавливается руководителями Учреждений на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого Учреждения.  5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы руководителей Учреждений и их заместителей) определяется учредителем в кратности от 1 до 4.  5.6. Выплаты компенсационного характера руководителям Учреждений устанавливаются учредителем по основаниям, предусмотренным разделом 3 настоящего Положения с учетом условий труда.  5.7. Заместителям руководителя Учреждений выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителями Учреждений с учетом условий труда в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.  5.8. Руководителям Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:  выплаты за стаж работы;  выплаты за качество выполняемых работ;  премиальные выплаты по итогам работы;  выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  доплата за почетное звание.  5.8.1. Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и результаты работы, доплата за почетное звание.  Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, доплата за почетное звание устанавливаются руководителям Учреждений за результаты работы учреждений в целом с учетом критериев, установленных подпунктами 4.2, 4.3 настоящего Положения.  5.8.2. Выплаты за стаж работы.  К выплатам за стаж работы руководителям Учреждений относится ежемесячная надбавка за стаж работы, которая начисляется пропорционально отработанному времени, в следующих размерах при стаже работы:   |  |  | | --- | --- | | Стаж работы | Размер надбавки в процентах к должностному окладу | | От 1 до 5 лет | 10 | | От 5 до 10 лет | 20 | | От 10 до 15 лет | 30 | | От 15 лет и более | 40 |   Ежемесячная надбавка за стаж работы руководителям Учреждений устанавливается учредителем с учетом периодов работы, засчитываемых в стаж в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.  5.8.3. Премиальные выплаты по итогам работы.  5.8.3.1. Премия по итогам работы за конкретный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливается руководителям Учреждений с целью его поощрения по итогам работы Учреждений за соответствующий период времени по решению учредителя с учетом показателей и критериев эффективности работы руководителей учреждений.  При премировании учитываются:  достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей руководителей Учреждений;  превышение плановых показателей работы Учреждений;  оперативное решение непредвиденных ситуаций, возникающих в деятельности Учреждений.  Размер премиальных выплат по итогам работы за конкретный период может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.  5.8.3.2. премия за выполнение особо важных заданий выплачивается руководителям Учреждений единовременно по итогам выполнения особо важных заданий, вызванных производственной необходимостью или требующих сокращения сроков их выполнения.  5.9. Заместителям руководителей Учреждений выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителями Учреждений в соответствии с [разделом 4](file:///O:\Общие%20документы\Электронная%20база%20документов\ПОСТАНОВЛЕНИЯ-2013\МАРТ\№%20254%20от%2019.03.2013%20Приложение.doc#Par182#Par182) настоящего Положения.  6. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждений  6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с учетом:  должностных окладов;  выплат компенсационного характера;  выплат стимулирующего характера.  6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется за счет средств местного бюджета Вожегодского муниципального округа и средств от приносящей доход деятельности.  6.3. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам и руководителям Учреждений могут производиться дополнительные выплаты в виде:  материальной помощи;  единовременной выплаты при награждении (поощрении) руководителя и работников ведомственными, региональными и государственными наградами, Почетной грамотой Губернатора области, Благодарностью Губернатора области.  Конкретные размеры дополнительных выплат, указанных в настоящем пункте, устанавливаются локальными нормативными актами Учреждений.  Дополнительные выплаты, указанные в настоящем пункте, выплачиваются работникам Учреждений на основании решения руководителей Учреждений, руководителям – на основании решения учредителя Учреждений.  6.4. Объем средств фонда оплаты труда работников Учреждений, направляемых из местного бюджета Вожегодского муниципального округа, определяется учредителем.». |