

## **Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения по работе с молодежью «Центр молодежной политики и информации» городского округа Богданович**

### **Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения по работе с молодежью «Центр молодежной политики и информации» городского округа Богданович (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения по работе с молодежью «Центр молодежной политики и информации» городского округа Богданович (далее - Учреждение).

2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда устанавливается локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников Учреждения, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями.

Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников Учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников Учреждения подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным государственным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с учредителем - Администрацией городского округа Богданович, осуществляющей бюджетные полномочия главного распорядителя бюджетных средств, и включает в себя все должности (профессии) работников Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденному Приказом Минздравсоцразвития России 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», выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих

квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

6. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 2) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- 3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 4) профессиональных квалификационных групп;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 8) мнения представителя трудового коллектива.

7. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) работников Учреждения;
- 3) объемы работы;
- 4) особенности исчисления почасовой оплаты труда работников;
- 5) условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- 6) выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и условиями Положения.

Должностные оклады работников определяются штатным расписанием. Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О ведении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области» (в ред. от 02.07.2020 № 446-ПП) и распоряжением Правительства Свердловской области от 09.02.2009 № 82-РП «Об утверждении методических рекомендаций по разработке условий оплаты труда работников общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих государственных бюджетных учреждений Свердловской области» (в ред. от 06.03.2015), а также иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

С учетом условия труда работников Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

9. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

- при увеличении выслуги лет, со дня достижения соответствующей выслуги;
- при получении образования, со дня предоставления соответствующих документов.

10. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с пунктом 9 Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы осуществляется по окончании указанного периода.

11. Руководитель Учреждения:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание Учреждения;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда работников**

12. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с главами 6, 7 Положения.

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью (приложение № 1).

14. При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностные оклады работников определяются штатным расписанием, утвержденным директором Учреждения, согласованным с учредителем, осуществляющим бюджетные полномочия главного распорядителя бюджетных средств. Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Минздравсоцразвития России 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», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области» (в ред. от 02.07.2020 № 446-ПП) и распоряжением Правительства Свердловской области от 09.02.2009 № 82-РП «Об утверждении методических рекомендаций по разработке условий оплаты труда работников общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих государственных бюджетных учреждений Свердловской области» (в ред. от 06.03.2015), а также иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся не превышая фонда оплаты труда Учреждения.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

16. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

17. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются работодателем на 10-30% ниже должностных окладов руководителя Учреждения (в ред. постановления Правительства Свердловской области от 27.09.2018 № 646-ПП).

18. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Минздравсоцразвития России 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».

19. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

20. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются Учреждением самостоятельно в зависимости от сложности труда.

#### **Глава 4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера**

21. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

22. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

23. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 2.

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников Учреждения формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается за календарный год.

24. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются работодателем на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения, установленного в соответствии с настоящим Положением.

25. Размеры и условия выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, определяются на основании распоряжения учредителя Учреждения.

26. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5, 6 и 7 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения принимается руководителем Учреждения.

#### **Глава 5. Компенсационные выплаты**

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

28. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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).

29. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

30. При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику Учреждения устанавливаются пропорционально отработанному времени.

31. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

32. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

33. К выплатам 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), относятся:

1) выплата за совмещение профессий (должностей).

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры указанных выплат и порядок их установления определяются руководителем Учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размер выплаты работнику Учреждения и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

34. 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 тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

35. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

36. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

## **Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

37. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

38. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

39. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

40. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

41. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли молодежной политики. Положением для работников Учреждения предусматриваются размеры выплат за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада):

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

42. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей результатов работ, за реализацию проектов (мероприятий) в сфере молодежной политики, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном Положением, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

43. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования работников (приложение № 3).

44. К выплатам за выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере молодежной политики или в Учреждении.

## **Глава 7. Порядок и условия премирования работников учреждения**

45. В целях поощрения работников Учреждения могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

46. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель Учреждения.

47. Премирование руководителя Учреждения осуществляется на основании распоряжения учредителя Учреждения.

48. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах субсидий на выполнение муниципального задания, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, субсидий на иные цели.

49. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

50. Критерии эффективности деятельности:

- качественное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей в соответствующем периоде, направленных на обеспечение деятельности Учреждения;
- выполнение Учреждением дополнительных к плановой деятельности видов работ (функций) по поручению учредителя;
- качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных уставом Учреждения, должностными инструкциями, качественная подготовка и оформление отчетных, финансовых и иных документов;
- качественное, своевременное выполнение планов работы, распоряжений и поручений руководителя Учреждения;

- проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов;
- соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

51. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

52. Размер премии по решению руководителя Учреждения может устанавливаться в абсолютном значении или процентном соотношении к окладу пропорционально отработанному времени.

53. Премия по итогам работы за год выплачивается при наличии неиспользованного остатка субсидий, связанного с выполнением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Максимальным размером премия не ограничена.

54. При увольнении работника до истечения календарного периода премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) не выплачивается.

55. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу, но не более 50% оклада.

56. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам Учреждения одновременно в размере до 100% оклада. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

57. Премии за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 100% должностного оклада выплачиваются при награждении:

- знаками отличия Российской Федерации;
- орденами и медалями Российской Федерации;
- почетной грамотой федерального, областного значения, знаками и другими ведомственными наградами.

58. Премии, предусмотренные настоящей главой, учитываются в составе средней заработной платы, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

59. Руководитель Учреждения при наличии экономии финансовых средств на оплату труда (по ходатайству руководителя структурного подразделения Учреждения) может оказывать работникам Учреждения материальную помощь в размере до 100% оклада включительно. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника один раз в год. Работникам, вновь принятым в Учреждение, выплата материальной помощи производится по истечении шести месяцев.

## **Глава 8. Заключительные положения**

60. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности. Размер оплаты определяется руководителем Учреждения и прописывается в срочном трудовом договоре.



61. Размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством, при условии, что норма рабочего времени и нормы труда (трудовые обязанности) за этот период отработаны полностью.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения по работе с  
молодежью «Центр молодежной  
политики и информации» городского  
округа Богданович

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей  
руководителей, специалистов и служащих**

Перечень должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:  Первый квалификационный уровень: 1. Специалист по работе с молодежью; 2. Специалист по социальной работе с молодежью	12 000,0
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:  Первый квалификационный уровень: 1. Юрисконсульт; 2. Специалист по кадрам; 3. Бухгалтер; 4. Специалист отдела информации	16 500,0
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:  Первый квалификационный уровень: 1. Заведующий отделом молодежной политики; 2. Заведующий отделом информации	18 500,0

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения по работе с  
молодежью «Центр молодежной  
политики и информации» городского  
округа Богданович

**Размер оклада (должностного оклада) по квалификационным разрядам общепрофессиональных  
профессий рабочих**

Наименование квалификационного разряда	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1 квалификационный разряд: уборщик служебных помещений	6 500,0
4 квалификационный разряд: водитель автомобиля	9 500,0

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения по работе с  
молодежью «Центр молодежной  
политики и информации» городского  
округа Богданович

**Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы**

Условия установления надбавки за интенсивность работы к окладу	Размер надбавки к окладу	Период выплаты надбавки к окладу
Сложность, напряженность выполняемой работы	До 70%	Ежемесячно
За качество выполняемых работ, с учетом фактических результатов работы	До 70%	Ежемесячно
Интенсивность и высокие результаты работы (на основании еженедельных и ежемесячных отчетов и (или) по служебной записке руководителя)	До 70%	Ежемесячно