**АДМИНИСТРАЦИЯ ПОСЕЛКА КЕДРОВЫЙ  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

28.12.2017 п.Кедровый № 645-п

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый»

В соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=3EC76C202212DE313BA139B4E941CD582231B7722FB39F4CCABA0A8C5EC6F229ED1E7C573FI0B9I) Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений" Решением Совета депутатов поселка Кедровый Красноярского края от 24.06.2011 № 23 – 78Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений поселка Кедровый Красноярского края», руководствуясь Уставом поселка Кедровый Красноярского края,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый», согласно приложению.

2. Считать утратившими силу постановления администрации поселка Кедровый Красноярского края: от 14.01.2013 №10-п; от 16.01.2013 №11-п; от 01.04.2013 №80-п; от 19.06.2013 №157-п; от 16.09.2013 №322-п; от 16.10.2014 №666-п; от 16.10.2014 №667-п; от 27.05.2015 №385-п; от 25.03.2016 №124-п; от 05.05.2017 №208-п.

3. Контроль за исполнением данного постановления оставляю за собой.

4.Настоящее Постановление вступает в силу после официального опубликования в печатном издании «Вести Кедрового» и на официальном сайте поселка Кедровый, и распространяет свои действия с 01.01.2018 года.

Глава администрации

поселка Кедровый

Красноярского края А.М.Федорук

Приложение

к Постановлению администрации

поселка Кедровый Красноярского края

от 00.00.2017 № 000–п

Примерное положение

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работниковмуниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый»(далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=676C8A72395757EFF8D896246142742EA80D355AC21DED06947A7C448487893CAF480D3969IAW2I) Российской Федерации, Решением Совета депутатов поселка Кедровый Красноярского края от 24.06.2011 № 23 – 78Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений поселка Кедровый Красноярского края» и устанавливает:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый»(далее - Учреждение), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения;

условия оплаты труда руководителя Учреждения.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

1.5. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 50% с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 [N 247н](consultantplus://offline/ref=0CE5EF30049E967B22AD5A5164EAA6AA83C251CD56CAC11B9754CA83A1dEB) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" устанавливаются согласно приложению N 1 к Положению.

2.2. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в размере до 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников Учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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), осуществляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по основной профессии (должности) устанавливается работнику соответственно при совмещении им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по основной профессии (должности).

Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При этом, в любом случае, размер вышеуказанной доплаты не может превышать 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной профессии (должности).

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра; размер доплаты составляет 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) за час работы работника, расчет часовой ставки (должностного оклада) за час работы определяется путем деления (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день сверх ставки оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх ставки оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной дневной ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы сверх ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы сверх ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы - двойного размера.

4. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Работникам Учреждения на основании приказов Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения за исключением персональных выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4) персональные выплаты;

5) выплаты по итогам работы.

4.2. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения для установления выплат стимулирующего характера осуществляется руководителем Учреждения на основании оценочного листа, оформляется по [форме](consultantplus://offline/ref=E5F918A9E55F7C607A33ECBE8130D77C1E4DE5CA12749DBCD130275D6628B16484A63F2617B1AED3D6DD344AO1AAC) согласно приложению N 2 к Положению и используется при подготовке приказов о назначении размера выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер выплат стимулирующего характера, предусмотренных [подпунктами 1](#Par5) - [3 пункта 4.1](#Par7) Положения, устанавливается по итогам работы за месяц.

Размер выплат стимулирующего характера, предусмотренных [подпунктом 4 пункта 4.1](#Par8) Положения, устанавливается в соответствии с [пунктами 4.5](#Par91) - [4.7](#Par94) Положения.

Размер выплат стимулирующего характера, предусмотренных [подпунктом 5 пункта 4.1](#Par9) Положения, устанавливается по итогам работы за год.

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ, осуществляемые конкретному работнику Учреждения (далее - балльные выплаты), определяются по формуле

Ci = C1балла x Бi x ki,

где:

Ci - размер балльных выплат, осуществляемых i-му работнику Учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

C1балла - стоимость 1 балла для определения размера балльных выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

ki - коэффициент, учитывающий осуществление балльных выплат i-му работнику Учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i-м работником Учреждения времени.

C1балла рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом Учреждения.

Пересчет  осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по показателю выплат "Заработная плата" до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете C1балла - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по показателю выплат "Заработная плата", до окончания финансового года.

Расчет и пересчет  осуществляется по формуле

,









*n*

*i*

*i*

*рук*

*стим*

*стим*

*балла*

*Б*

*Q*

*Q*

*С*

1

max

,

1

/

)

(

где:

Qстим - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

- сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

*рук*

*стим*

*Q*

 - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника Учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим Положением.

Расчет максимально возможного количества баллов i-го работника Учреждения за плановый период в части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по фактическому количеству баллов i-го работника Учреждения в части указанной выплаты:

при расчете C1балла - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете C1балла - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по показателю выплат "Заработная плата";

n - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием Учреждения, за исключением руководителя Учреждения.

Qстим рассчитывается по формуле

Qстим = Qзп - Qштат - Qперс - Qотп,

где:

Qзп - сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на плановый период по показателю выплат "Заработная плата", состоящая из установленных работникам Учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

Qштат - сумма средств, предусмотренная штатным расписанием Учреждения на оплату труда работников Учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам Учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

Qперс - сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам Учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями), за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, в целях повышения уровня оплаты молодым специалистам.

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете C1балла - за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете C1балла - за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по показателю выплат "Заработная плата".

Расчет персональных выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете C1балла - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете C1балла - за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по показателю выплат "Заработная плата".

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

Qотп рассчитывается по формуле

,

где:

Nотп - количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

Nгод - количество календарных дней в плановом периоде;

r - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

В случае если расчет Qстим осуществляется в целях пересчета C1балла, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

рассчитывается по формуле

*рук*

*стим*

*Q*

,

*рук*

*стим*

*рук*

*стим*

*Q*

*Q*

max

,



где:

 - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения в максимальном размере в соответствии с [разделом 5](consultantplus://offline/ref=E5F918A9E55F7C607A33ECBE8130D77C1E4DE5CA12749DBCD130275D6628B16484A63F2617B1AED3D6DD3441O1AAC) настоящего Положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

при расчете C1балла - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете C1балла - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по показателю выплат "Заработная плата".

Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле

,

где:

 - размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику Учреждения;

 - стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год;

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы за год;

kj - коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j-му работнику Учреждения, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j-м работником Учреждения времени.

рассчитывается по формуле

,

где:

Э - экономия фонда оплаты труда Учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

m - фактическая численность работников Учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата, за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя и работников в отчетном периоде (месяц, квартал, год), за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты, для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения.

4.6. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы производятся специалистам по работе с молодежью.

Указанные выплаты устанавливаются в размере до 150 процентов оклада (должностного оклада) на срок до одного года.

4.7. Персональные выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производятся специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с Учреждением, в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

Наличие условий предоставления персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при заключении трудового договора. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

4.8. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Персональные выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и выплачиваются ежемесячно**.**

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач осуществляются работникам Учреждений за отчетный период (месяц) по результату работы за прошедший месяц в случае отсутствия замечаний (с учетом [статьи 192](consultantplus://offline/ref=E5F918A9E55F7C607A33F2B3975C88731F44BAC1157990EA8563210A3978B731C4E6397354F4A2DAODA5C) Трудового кодекса Российской Федерации) к конкретным работникам от руководителей Учреждений с учетом фактически отработанного времени, с применением [критериев](consultantplus://offline/ref=E5F918A9E55F7C607A33ECBE8130D77C1E4DE5CA12749DBCD130275D6628B16484A63F2617B1AED3D6DD3743O1AFC) оценки результативности и качества труда работников Учреждений согласно приложению N 3 к Положению.

4.10. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются работникам Учреждений ежемесячно в случае отсутствия замечаний (с учетом [статьи 192](consultantplus://offline/ref=E5F918A9E55F7C607A33F2B3975C88731F44BAC1157990EA8563210A3978B731C4E6397354F4A2DAODA5C) Трудового кодекса Российской Федерации) к конкретным работникам от руководителей Учреждений за отчетный период (месяц) с применением [критериев](consultantplus://offline/ref=E5F918A9E55F7C607A33ECBE8130D77C1E4DE5CA12749DBCD130275D6628B16484A63F2617B1AED3D6DD3640O1ACC) оценки результативности и качества труда работников Учреждений, с учетом фактически отработанного времени согласно приложению N 4 к Положению.

4.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам Учреждения ежемесячно с учетом фактически отработанного времени, с применением [критериев](consultantplus://offline/ref=E5F918A9E55F7C607A33ECBE8130D77C1E4DE5CA12749DBCD130275D6628B16484A63F2617B1AED3D6DD3146O1AEC) оценки результативности и качества труда работников Учреждения согласно приложению N 5 к Положению при одновременном наличии следующих условий:

выполнение работ по организации проектной деятельности и подготовке команд (участника) для участия в региональных, всероссийских, международных конкурсах и (или) конкурсных мероприятиях;

получение указанной (указанным) командой (участником) призовых мест (места с первого по третье) в соответствующем региональном, всероссийском, международном конкурсе и (или) конкурсном мероприятии (далее - результат).

Указанные выплаты производятся ежемесячно в течение одного года с месяца, следующего за месяцем, в котором получено призовое место, на основании выписки из протокола и (или) диплома конкурса и (или) конкурсного мероприятия. Если в указанный период результат будет улучшен, то исчисление срока их действия осуществляется заново с месяца, следующего за месяцем, в котором получен улучшенный результат.

4.12. При определении размера выплат стимулирующего характера по итогам работы за год для конкретного работника Учреждения учитывается личный вклад работника в результаты деятельности Учреждения с учетом фактически отработанного времени. Размер выплат по итогам работы за год устанавливается в пределах фонда оплаты труда с применением [критериев](consultantplus://offline/ref=E5F918A9E55F7C607A33ECBE8130D77C1E4DE5CA12749DBCD130275D6628B16484A63F2617B1AED3D6DD3144O1A2C) оценки результативности и качества труда работников Учреждений согласно приложению N 6 к Положению.

4.13. Конкретные размеры выплат по итогам работы за год устанавливаются приказами Учреждений.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им Учреждения.

5.2. К основному персоналу Учреждения относится должность специалиста по работе с молодежью.

5.3. Группа по оплате труда руководителя Учреждения определяется на основании объемных [показателей](consultantplus://offline/ref=3C25DA22312EB67DA1CBB26CAA8CE18BEC3724A099408FB15302F4C0396BB66B093CA485B44F8735712D2Dz3IDF), учитывающих численность работников Учреждения, следующим образом:

1 группа – свыше 50 человек;

2 группа – от 31 до 50 человек;

3 группа – от 10 до 30 человек;

4 группа – менее 10 человек.

5.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

n

SUM ДО

1. i=1 i

ДО = --------,

ср n

где ДО - средний размер оклада (должностного оклада), ставки

ср

заработной платы работников основного персонала;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

i

работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала Учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

5.5. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты по итогам работы за год с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждений в соответствии с Положением согласно приложениям [7](consultantplus://offline/ref=F7637F35B9D8C8F3BECD1EBDE361C4B7610E277D878714B0F4E383DED6F18264F3A5776F021A3C156401EA8B72K8F) - 1[0](consultantplus://offline/ref=F7637F35B9D8C8F3BECD1EBDE361C4B7610E277D878714B0F4E383DED6F18264F3A5776F021A3C156401EB8D72K2F) к Положению.

5.6. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 3](consultantplus://offline/ref=F7637F35B9D8C8F3BECD1EBDE361C4B7610E277D878714B0F4E383DED6F18264F3A5776F021A3C156401EC8972KEF) Положения.

5.7. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются главой администрации поселка Кедровый Красноярского края.

5.8. Количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, составляет 15 должностного оклада в год.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителю Учреждения, может направляться на стимулирующие выплаты работникам по итогам работы за год согласно [приложению N 6](consultantplus://offline/ref=F7637F35B9D8C8F3BECD1EBDE361C4B7610E277D878714B0F4E383DED6F18264F3A5776F021A3C156401E88C72K3F) к Положению.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы руководителя) определяется в размере, не превышающем 1,7 раза.

6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Руководителю Учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы.

6.1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются и осуществляются по результатам работы за прошедший квартал при соответствии [критериям](consultantplus://offline/ref=31BE2A8B341B8BD20A7237F8C529E2952ED86DB822F62E118686D9E01C1F21DFDDEC07C9CF45752ADD7FD25AqEB8I) оценки результативности и качества деятельности Учреждений согласно приложению N 7 к Положению с учетом фактически отработанного времени ежемесячно в размере до 50 процентов от должностного оклада;

6.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются и осуществляются ежемесячно по результату работы за прошедший квартал при соответствии [критериям](consultantplus://offline/ref=31BE2A8B341B8BD20A7237F8C529E2952ED86DB822F62E118686D9E01C1F21DFDDEC07C9CF45752ADD7FD25EqEBBI) оценки результативности и качества деятельности Учреждений согласно приложению N 8 к Положению в размере до 90 процентов от должностного оклада;

6.1.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся при одновременном наличии следующих условий:

а) выполнение работ по организации проектной деятельности и подготовке команд (участника) для участия в региональных, всероссийских, международных конкурсах и (или) конкурсных мероприятиях;

б) получение указанной (указанным) командой (участником) призовых мест (места с первого по третье) в соответствующем региональном, всероссийском, международном конкурсе и (или) конкурсном мероприятии (далее - результат).

Указанные выплаты устанавливаются в размерах, указанных в Приложении №9 к настоящему Положению, на один год с момента получения призового места на основании выписки из протокола и (или) диплома конкурса и (или) конкурсного мероприятия в размере до 15 процентов от должностного оклада;

Если в период, на который установлены указанные выплаты, результат будет улучшен, размеры указанных выплат увеличиваются, при этом исчисление срока их действия осуществляется заново с момента получения улучшенного результата.

6.2. В случае сложившейся экономии средств, учитываемых на текущий год, устанавливаются и производятся выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год в размере до 300 процентов от должностного оклада. Выплаты по итогам работ за год устанавливаются и выплачиваются руководителю Учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера при соответствии критериям оценки результативности и качества деятельности Учреждений согласно Приложению №10 к Положению с учетом фактически отработанного времени.

6.3. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя Учреждения. Количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, определяется [пунктом 5.8 раздела 5](consultantplus://offline/ref=31BE2A8B341B8BD20A7237F8C529E2952ED86DB822F62E118686D9E01C1F21DFDDEC07C9CF45752ADD7FD558qEBFI) Положения с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение 1

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1-й квалификационный уровень (специалист по работе с молодежью) | 3297 |

Приложение 2

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый»

СОГЛАСОВАНО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(руководитель Учреждения: должность,

фамилия, инициалы, дата)

Примерная форма оценочного листа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ за месяц (квартал) \_\_\_\_ года

(должность, фамилия, инициалы работника,

осуществляющего оценку результативности

и качества труда работников Учреждения)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Фамилии, инициалы, наименования должностей работников Учреждения, в отношении которых осуществляется оценка их результативности и качества труда | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Количество баллов по результатам оценки деятельности работников Учреждения | Подписи работников Учреждения, в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (ФИО)

Приложение 3

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ

УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Оценка для ежемесячного установления выплат | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Специалист по работе с молодежью | подготовка и размещение информации о проектах и мероприятиях Учреждения в Интернете, на телевидении, радио и в печатных средствах массовой информации | оценивается по количеству подготовленных и размещенных информационных материалов (подтверждение: скриншот для интернет-материалов, CD или DVD для радио и телевидения, ксерокопии для печатных средств массовой информации) | до 3 информационных материалов - 10 баллов;  4 информационных материала и более - 25 баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб | 20 баллов |
| обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей | оценивается по отсутствию зафиксированных фактов нарушения | 20 баллов |
| выполнение работы по реализации флагманской программы молодежной политики или инфраструктурного проекта для достижения целей деятельности отдела в соответствии с методическими рекомендациями | подтверждение: копия приказа Учреждения или приказа учредителя | 10 баллов |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение 4

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Оценка для ежемесячного установления выплат | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Специалист по работе с молодежью | выполнение работы по подготовке и проведению проектов и мероприятий различного уровня и (или) участие в проектах, организованных учредителем | подтверждение: приказ Учреждения по муниципальному заданию; письмо, приказ учредителя для внеплановых мероприятий | краевое или межрегиональное мероприятие, всероссийское, международное - 45 баллов |
| организация участия представителей организаций и учреждений поселка в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня | оценивается по численности участников, участвующих в проектах, мероприятиях (подтверждение: приказ Учреждения, письмо, приказ учредителя) | от 1 до 10 человек - 3 балла;  11 и более человек - 5 баллов |
| наличие положительных отзывов, материалов в печатных изданиях и в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, телевизионных сюжетов о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций | подтверждение: письмо, диплом, копия материала из средств массовой информации, скриншот с информационно-телекоммуникационной сети Интернет, копия телевизионного сюжета на DVD-диске | материал в средствах массовой информации - 5 баллов; благодарственное письмо - 8 баллов; материал в информационно-телекоммуникационной сети Интернет - 10 баллов; телевизионный сюжет - 10 баллов |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение 5

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Уровень конкурса, конкурсного мероприятия | Занятое место | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, балл |
| 1 | Региональный (региональное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 15 |
| 2 | Всероссийский (всероссийское) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 15 |
| 3 | Международный (международное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 15 |

Приложение 6

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Оценки для установления выплат | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Специалист по работе с молодежью | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| участие региональных целевых программ | факт участия | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и представление запрашиваемой у Учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| разработка инновационных форм работы | наличие положительных зафиксированных отзывов | 10 |

Приложение 7

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности | Условия | Размер к окладу |
| 1 | 2 | 3 |
| обеспечение безопасных условий работы в Учреждении | соблюдение нормативных правовых актов (отсутствие предписаний надзорных органов либо их оперативное устранение) | 10% |
| выполнение планов работы на месяц | отсутствие замечаний, отсутствие обоснованных замечаний учредителя | 15% |
| участие в дополнительных государственных программах, не относящихся к муниципальному заданию | привлечение дополнительных денежных средств для развития учреждения | 10% |
| участи в негосударственных программах, грантах, партнерствах | привлечение дополнительных денежных средств для развития учреждения | 15% |

Приложение 8

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый»

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ ЧРЕЖДЕНИЯ,

ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности | Условия | | Размер к окладу |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| выполнение муниципального задания | исполнение показателей, установленных муниципальным заданием | 90 - 99,9% | 5% |
| 100% и более | 10% |
| расширение масштаба деятельности Учреждения | привлечение других организаций и учреждений поселка к участию в мероприятиях Учреждения | количество организаций и учреждений, участвующих в мероприятиях: |  |
| от 1 до 8 | 5% |
| более 8 | 10% |
| проведение внеплановых мероприятий | количество внеплановых мероприятий: |  |
| от 1 до 3 | 5% |
| более 3 | 10% |
| освещение деятельности Учреждения в средствах массовой информации | количество сюжетов (публикаций) размещений материалов - от 1 до 3 | от 1 до 3 | 5% |
| более 3 | 10% |
| обеспечение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | отсутствие обоснованных жалоб на работу Учреждения | ежемесячно | 50% |

Приложение 9

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ

И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Уровень конкурса, конкурсного мероприятия | Занятое место | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, процент |
| 1 | Региональный (региональное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 10 |
| 2 | Всероссийский (всероссийское) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 10 |
| 3 | Международный (международное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 10 |

Приложение 10

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр поселка Кедровый»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА ГОД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Условия выплат по итогам работы | Оценка для установления выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | 2 | 3 |
| качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | отсутствие обоснованных замечаний, жалоб | 120% |
| отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности Учреждения | отсутствие замечаний контролирующих органов | 60% |
| превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных муниципальным заданием | наличие превышения показателей согласно отчету по муниципальному заданию | 120% |