

Городской округ

«Закрытое административно – территориальное образование Железногорск Красноярского края»

# АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО г. ЖЕЛЕЗНОГОРСК

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 11.03.2025 № 510

**г. Железногорск**

Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск», Уставом ЗАТО Железногорск,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики, согласно приложению.

2. Отделу управления проектами и документационного, организационного обеспечения деятельности Администрации ЗАТО
г. Железногорск (В.Г. Винокурова) довести до сведения населения настоящее постановление через газету «Город и горожане».

3. Отделу общественных связей Администрации ЗАТО г. Железногорск (И.С. Архипова) разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации ЗАТО г. Железногорск в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы ЗАТО г.Железногорск по стратегическому планированию, экономическому развитию и финансам
Т.В. Голдыреву.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 28.02.2025.

Глава ЗАТО г. Железногорск Д.М. Чернятин

Приложение

к постановлению Администрации

ЗАТО г. Железногорск

от 11.03.2025 № 510

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ

МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=657) Российской Федерации, [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=348303&dst=100294) Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск» и регулирует оплату труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики (далее - учреждение).

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. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективном договоре, локальном нормативном акте размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с профессионально-квалификационными [группами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=84164&dst=100009), утвержденными Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 4053 |
| 2-й квалификационный уровень | 4276 |
| должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 4498 |
| 2-й квалификационный уровень | 4943 |
| 3-й квалификационный уровень | 5431 |
| 4-й квалификационный уровень | 6854 |
| 5-й квалификационный уровень | 7742 |
| должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 4943 |
| 2-й квалификационный уровень | 5431 |
| 3-й квалификационный уровень | 5961 |
| 4-й квалификационный уровень | 7167 |
| 5-й квалификационный уровень | 8367 |
| должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 8993 |
| 2-й квалификационный уровень | 10418 |
| 3-й квалификационный уровень | 11219 |

2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с квалификационными уровнями [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=79570&dst=100009), утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 3481 |
| 2-й квалификационный уровень | 3649 |
| профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 4053 |
| 2-й квалификационный уровень | 4943 |
| 3-й квалификационный уровень | 5431 |
| 4-й квалификационный уровень | 6542 |

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=125537&dst=100009), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников» |  |
| 3 квалификационный уровень | 8556 |

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессия, должность | Минимальный размер ставки заработной платы, руб. |
| Контрактный управляющий 7 уровня квалификации <\*> | 8367 |

<\*> Уровень квалификации приведен в соответствии с утвержденными профессиональными стандартами.

3. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА,

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

3.1. Виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в размере до 12% к окладу (должностному окладу), ставке 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 по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 части оклада (должностного оклада) за час работы работника, часовой ставки заработной платы работника учреждения; расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного работнику в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.9. Выплаты работникам учреждений, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях устанавливаются в размере 20% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

4. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

4.1. Действие [раздела 4](#P186) настоящего Примерного положения распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителя учреждения и заместителя руководителя.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты: за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда; в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); в целях обеспечения региональной выплаты;

- специальная краевая выплата;

- выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением специальной краевой выплаты и персональных выплат, производятся в соответствии с решением комиссии по установлению стимулирующих выплат с учетом [критериев](#P357) оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях к настоящему Примерному положению.

Работники учреждения предоставляют в комиссию по установлению стимулирующих выплат оценочные листы для установления выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и специальной краевой выплаты).

Полномочия и состав комиссии определяются приказом руководителя учреждения.

Решение комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения оформляется соответствующим приказом руководителя.

4.4. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, - исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

4.5. Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее – «балльные» выплаты), определяется по формуле:

Сi = С1балла \* Бi \* ki,

где:

Сi - общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых i-му работнику учреждения за отчетный период (год, квартал, 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);

С1балла - 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 отчетный период (год, квартал, месяц), пропорционально отработанному времени;

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.

С1балла рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет С1балла осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности (далее – план ФХД) 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 С1балла - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план ФХД учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет С1балла осуществляется по формуле:

,

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, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и заместителю руководителя в максимальном размере в соответствии [пунктом 6.11](#P308) настоящего Примерного 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).

Расчет максимально возможного размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за плановый период осуществляется по фактическому размеру выплаты руководителю учреждения и заместителю руководителя:

при расчете С1балла - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете С1балла - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план ФХД учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

 - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим Примерным 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 С1балла - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете С1балла - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план ФХД учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

n - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения и его заместителя.

Qстим рассчитывается по формуле:

Qстим = Qзп - Qштат - Qперс - Qотп - Qскв,

где:

Qзп - сумма средств, предусмотренных в плане ФХД 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 Примерным 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 минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

Расчет персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждений за плановый период производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете С1балла - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете С1балла - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план ФХД учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

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 С1балла - за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете С1балла - за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план ФХД 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 С1балла, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

Qскв - сумма средств на выплату специальной краевой выплаты работникам учреждения на плановый период.

4.6. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются в соответствии с решением комиссии по установлению стимулирующих выплат на основании приказа руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

4.6.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- участие в инновационной деятельности.

4.6.2. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере:

- не превышающем 150% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, для всех работников, за исключением рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

- не превышающем 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, для рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производятся ежемесячно и выплачиваются при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно [приложению № 1](#P357) к настоящему Примерному положению.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно [приложению № 1](#P357) к настоящему Примерному положению.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся специалистам по работе с молодежью согласно [приложению № 2](#P549) к настоящему Примерному 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, в том числе грантовых;

- получение указанной (указанным) командой (участником) призовых мест, либо признания победителем конкурса в соответствующем региональном, всероссийском, международном конкурсе и (или) конкурсном мероприятии, в том числе грантовом.

Указанные выплаты производятся ежемесячно в течение одного года с месяца, следующего за месяцем, в котором получено призовое место, на основании документов, подтверждающих получение результата. Если в указанный период результат будет улучшен, то исчисление срока их действия осуществляется заново с месяца, следующего за месяцем, в котором получен улучшенный результат.

4.10. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения по вопросам оплаты труда.

4.11. Персональные выплаты за опыт работы производятся в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

- при наличии ученой степени кандидата наук - 5%,

- при наличии степени доктора наук - 10%,

- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный» - 5%,

- за награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации» - 20%.

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

Указанные выплаты устанавливаются в размере до 100% оклада (должностного оклада) на срок до одного года.

4.13. Персональные выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производятся специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим 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.

4.14. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), устанавливаются работникам учреждения в порядке, определенном [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=348303) Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

4.15. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты устанавливаются работникам учреждения в порядке, определенном [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=348303) Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и бюджетных учреждений ЗАТО Железногорск».

4.16. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждения в порядке, определенном [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=348303) Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](#P303) настоящего положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

5.5. Выплата единовременной материальной помощи руководителю учреждения производится по распоряжению Администрации ЗАТО
г. Железногорск с учетом положений настоящего раздела.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ

РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. 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, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя.

6.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.4. [Перечень](#P583) должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг», для расчета среднего оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

6.5. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных [показателей](#P605) в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

Группа по оплате труда руководителя учреждения ежегодно устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Железногорск на основании ходатайства руководителя учреждения с предоставлением соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемных показателей за отчетный год и (или) по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным.

6.6. Руководителю учреждения и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 3](#P162) настоящего Примерного положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 5](#P300) настоящего Примерного положения.

6.7. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается в соответствии с [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=348303) Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск» и составляет 55,4 должностных оклада руководителя учреждения в год.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Администрацией ЗАТО
г. Железногорск.

6.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, оформляется соответствующим распоряжением Администрации ЗАТО г. Железногорск.

6.9. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы, выплат за выполнение заданий особой важности и сложности, инициативность и специальной краевой выплаты, руководителю учреждения и его заместителю устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

6.11. Руководителю учреждения и его заместителю к должностному окладу могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

6.11.1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» - 5%;

за награждение нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» - 20%;

ученой степени кандидата наук - 5%;

ученой степени доктора наук - 10%.

6.11.2. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается в размере до 100% должностного оклада.

[6.11.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=332696&dst=100011). Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за участие учреждения, либо молодежных объединений, действующих на базе учреждения, в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах и конкурсных мероприятиях, в том числе грантовых, с учетом достигнутых результатов в размерах, установленных в [приложении
№ 5](#P627) к настоящему Примерному положению.

Размер выплаты устанавливается на один год с момента получения призового места, либо признания победителем конкурса на основании документов, подтверждающих достижение результата. Если в период действия установленной выплаты был улучшен результат, размер указанной выплаты может быть увеличен, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново с момента получения улучшенного результата.

[6.11.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=332696&dst=100011). Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах и с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанных в [приложении № 6](#P671) к настоящему Примерному положению.

[6.11.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=332696&dst=100011). Выплаты по итогам работы за полугодие устанавливаются в [размерах](#P741) и на условиях, установленных в приложении № 7 к настоящему Примерному положению.

[6.11.6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=332696&dst=100011). Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя в порядке, определенном [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=348303) Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

6.11.7. Выплаты за выполнение заданий особой важности и сложности, инициативность устанавливаются руководителю учреждений, его заместителю за своевременное и качественное исполнение заданий, проявленную при этом инициативу, с учетом обеспечения задач и функций учреждения и исполнения должностных обязанностей.

Выплаты за выполнение заданий особой важности и сложности, инициативность руководителю учреждения устанавливаются на основании его ходатайства в адрес Главы ЗАТО г. Железногорск, предварительно согласованного с курирующим деятельность учреждения заместителем Главы ЗАТО г. Железногорск, включающего оценку выполнения задания.

Оценка выполнения заданий особой важности и сложности, инициативность заместителя руководителя осуществляется руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты за выполнение заданий особой важности и сложности.

Выплаты за выполнение заданий особой важности и сложности, инициативность руководителю учреждений, его заместителю устанавливаются в сумме, не превышающей размера должностного оклада (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями).

6.12. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем, заместителя руководителя - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за полугодие.

6.13. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Администрации ЗАТО г. Железногорск.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

Приложение № 1

к Примерному положению

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ

РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ

ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО

ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Периодичность оценки для установления выплат | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Специалист по работе с молодежью | курирование штаба флагманской программы молодежной политики: | ежеквартально |  |
| - одного |  | 5 |
| - двух и более |  | 10 |
| профессиональное развитие путем участия в конкурсах профессионального мастерства, курсах повышения квалификации, образовательных семинарах, программах, проектах, форумах | ежеквартально | 5 |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежеквартально | 20 |
| организация участия молодежи в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня | ежеквартально | 10 |
|  | привлечение организаций-партнеров, внебюджетных средств, в том числе участия в грантовых программах (конкурсах) с целью повышения эффективности деятельности учреждения в сфере организации работы с молодежью | ежеквартально | 15 |
|  | организация мероприятий различного уровня: | ежеквартально |  |
| краевого уровня |  | 10 |
| городского уровня |  | 15 |
| Методист | обеспечение информационного сопровождения всех проведенных, в том числе партнерских, мероприятий | ежеквартально | 20 |
| наличие обращений общественных организаций за различной поддержкой (информационной, консультационной, имущественной и др.) | ежеквартально | 15 |
| проведение мероприятий, в том числе семинаров, консультаций, круглых столов, форумов, фестивалей, акций и прочее | ежеквартально | 20 |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежеквартально | 20 |
| участие в грантовых программах, конкурсных мероприятиях различного уровня с целью повышения эффективности деятельности учреждения | ежеквартально | 15 |
| участие в конкурсах профессионального мастерства, курсах повышения квалификации, образовательных семинарах, программах, проектах, форумах | ежеквартально | 10 |
| Контрактный управляющий 7 уровня квалификации | отсутствие нарушений работниками трудовой и исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе | ежеквартально | 10 |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежеквартально | 15 |
| Делопроизводитель | исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде | ежеквартально | 30 |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежеквартально | 30 |
| Уборщик служебных помещений | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежеквартально | 80 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | ежеквартально | 65 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Специалист по работе с молодежью | поддержка молодежных общественных объединений в части организации деятельности по разработке проектов, реализуемых молодежью, либо направленных на решение проблем молодежи | ежеквартально | 15 |
|  | наличие положительных отзывов от молодежи, сторонних организаций - участников мероприятий, материалов в печатных изданиях, телевизионных сюжетов о проведенных мероприятиях | ежеквартально | 5 |
| оценка результатов деятельности сотрудника органами государственной власти и (или) местного самоуправления | Устанавливается 1 раз в год и действует в течение 12 месяцев | 10 |
|  | размещение информации о проектах и мероприятиях учреждения в Интернете, на телевидении, радио и в печатных средствах массовой информации | ежеквартально | 5 |
| своевременное и качественное оформление документации, связанной с подготовкой и проведением мероприятий, отчетов о проведении мероприятий | ежеквартально | 19 |
| разработка нормативных документов учреждения, аналитических и отчетных документов, связанных с работой учреждения в целом, методических разработок по организации работы с молодежью | ежеквартально | 20 |
| наличие систематически посещающего учреждение молодежного актива | ежеквартально | 15 |
|  | вовлечение несовершеннолетних от 14 до 18 лет, находящихся в социально опасном положении, к участию в проектах и мероприятиях, проводимых в учреждении | ежеквартально | 10 |
|  | вовлечение несовершеннолетних от 14 до 18 лет, находящихся на других видах учета (КДН, ОДН УВД и т.д.), к участию в проектах и мероприятиях, проводимых в учреждении | ежеквартально | 10 |
| Методист | наличие положительных отзывов от граждан, организаций - участников мероприятий, материалов в печатных изданиях, телевизионных сюжетов о проведенных мероприятиях | ежеквартально | 15 |
| привлечение сторонних организаций для подготовки и проведения мероприятий | ежеквартально | 15 |
| привлечение подростков к участию в проектах и мероприятиях, проводимых Учреждением | ежеквартально | 10 |
| Контрактный управляющий 7 уровня квалификации | своевременная подготовка документов, отвечающих требованиям законодательства в сфере закупок | ежеквартально | 15 |
|  | отсутствие нарушений законодательств в сфере закупок | ежеквартально | 20 |
| своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | ежеквартально | 20 |
| Делопроизводитель | оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей, отсутствие искажений в отчетности и запрашиваемой информации | ежеквартально | 40 |
| соблюдение трудовой, исполнительной дисциплины | ежеквартально | 20 |
| Уборщик служебных помещений | обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | ежеквартально | 35 |
| соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей | ежеквартально | 55 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | оперативное реагирование и высокое качество проведения текущих ремонтных работ в помещениях здания | ежеквартально | 90 |

Приложение № 2

к Примерному положению

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ

ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Уровень конкурса, конкурсного мероприятия, в том числе грантового | Занятое место | Предельное количество баллов |
| 11. | Муниципальный (муниципальное) | 1/ победитель | 20 |
| 2 - 3 | 15 |
| 22. | Региональный (региональное) | 1/ победитель | 25 |
| 2 - 3 | 20 |
| 33. | Всероссийский (всероссийское) | 1/ победитель | 30 |
| 2 - 3 | 25 |

Приложение № 3

к Примерному положению

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,

ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ

К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПРОЧИХ КОММУНАЛЬНЫХ,

СОЦИАЛЬНЫХ И ПЕРСОНАЛЬНЫХ УСЛУГ»

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Должности, профессии работников учреждения |
| Муниципальные бюджетные учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики | Специалист по работе с молодежью |
| Методист |

Приложение № 4

к Примерному положению

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ

К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда руководителей учреждений |
| I | II | III | IV |
| Штатная численность работников учреждения по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным, штатных единиц. | свыше 50 | 31 - 50 | 10 - 30 | менее 10 |

Приложение № 5

к Примерному положению

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ

И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

И ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Уровень конкурса, конкурсного мероприятия, в том числе грантового | Занятое место | Размер к окладу (должностному окладу) в процентах |
| 11. | Муниципальный (муниципальное) | 1/победитель | 40 |
|  |  | 2 - 3 | 20 |
| 22. | Региональный (региональное) | 1/победитель | 45 |
|  |  | 2 - 3 | 25 |
| 33. | Всероссийский (всероссийское) | 1/победитель | 50 |
|  |  | 2 - 3 | 30 |

Приложение № 6

к Примерному положению

УСЛОВИЯ

И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЮ

ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | Размер к окладу (должностному окладу) в процентах |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель, заместитель руководителя | ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | отсутствие предписаний контрольных (надзорных) органов, замечаний | 45 |
| наличие предписаний контрольных (надзорных) органов, замечаний и принятие своевременных мер по их исполнению/устранению | 35 |
| наличие предписаний контрольных (надзорных) органов, замечаний и отсутствие мер по их исполнению/устранению | 0 |
| проведение мероприятий по энергосбережению и ежемесячного мониторинга энергоресурсов в сравнении с соответствующим периодом прошлого года | наличие мероприятий, мониторинга | 10 |
| отсутствие мероприятий, мониторинга | 0 |
| исполнение муниципального задания | выполнение показателей, установленных муниципальным заданием | 86,7 - 94,9% | 45 |
| 95 и более % | 65 |
| методическая деятельность учреждения | проведение методических совещаний/семинаров | количество совещаний/семинаров - от 1 до 3 | 20 |
| свыше 3 | 30 |
| расширение масштаба деятельности учреждения | привлечение организаций города, края, России в мероприятия учреждения, наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | количество организаций - от 1 до 5 | 35 |
| свыше 5 | 50 |
| результативность учреждения | освещение деятельности учреждения на телевидении, радио и в печатных средствах массовой информации | количество сюжетов/публикаций/размещений материалов - от 1 до 3 | 15 |
| свыше 3 | 20 |
| результативность финансово-экономической деятельности | исполнение бюджета - не менее 80% | 25 |
| не менее 90% | 35 |

Приложение № 7

к Примерному положению

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

ЗА ПОЛУГОДИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Условия выплат по итогам работы | Размер к окладу (должностному окладу) в процентах |
| Руководитель, заместитель руководителя | качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб) | 15 |
| участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, грантовых конкурсах (зафиксированный факт участия) | 10 |
| отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения | 15 |
| оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой учредителем у учреждения информации (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний) | 10 |
| выполнение плановых и нормативных показателей работы, установленных муниципальным заданием | 15 |
| участие в организации и (или) реализации проектов в области профессионального самоопределения молодежи | 5 |