



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«04» 04 2023 г.

г. Енисейск

№ 125 -п

Об утверждении Положения об оплате труда
работников МБУ «Молодежный центр г. Енисейска»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Енисейского городского Совета Депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановлением администрации г. Енисейска от 02.03.2023 № 60-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», руководствуясь ст. 8, 37, 39, 44, 46 Устава города Енисейска,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МБУ «Молодежный центр г. Енисейска» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановление администрации города Енисейска № 72-п от 13.02.2013г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр г. Енисейска», постановление администрации города Енисейска № 268-п от 29.12.2016г. «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска от 13.02.2013 № 72-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр г. Енисейска», постановление администрации города Енисейска № 17-п от 24.01.2018г. «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска от 13.02.2013 № 72-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр г. Енисейска», постановление администрации города Енисейска № 88-п от 23.04.2019г. «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска № 72-п от 13.02.2013г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр г. Енисейска».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы по социальным и общим вопросам (Тихонова О.Ю.).

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования в печатном средстве массовой информации «Информационный бюллетень города Енисейска Красноярского края» и подлежит размещению на официальном интернет-портале органов местного самоуправления города Енисейска www.eniseysk.com.

Глава города



В.В. Никольский

Патрушева Екатерина Андреевна
8(39195)2-22-37

Кленя
испр.
из СЗД.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
«Молодежный центр г. Енисейска»

1. Общие положения.

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр г. Енисейска» (далее - Положение) разработано в соответствии со ст.135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании решения Енисейского городского Совета Депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановления администрации г. Енисейска от 02.03.2023 № 60-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр г. Енисейска» (далее - учреждение).

2. Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

4. Положение регулирует:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

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.

2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно приложению № 1 к Положению.

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплаты):

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем пункта 3 раздела 3 настоящего Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы. Доплата начисляется на основании приказа директора учреждения.

3.2. Работнику, привлекавшемуся к работе в выходные, праздничные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Работнику, привлекавшемуся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день, устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, с которыми работник состоит в трудовых правоотношениях (далее – локальные нормативные акты).

4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, Решениями Енисейского городского Совета депутатов к заработной плате работников устанавливается районный коэффициент и 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.

4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

1. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

персональные выплаты;

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 квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

2. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом, сложности, напряженности и особого режима работ, работы в муниципальном образовании город Енисейск.

3. Работникам могут устанавливаться следующие персональные выплаты:

3.1. персональные выплаты с учетом сложности, напряженности и особого режима работы работникам учреждения устанавливаются:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
----------	------------------------	---

1.	Специалист по работе с молодежью	до 300%
2.	Уборщик служебных помещений	до 215%
3.	Уборщик территорий	до 215%
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	до 215%
5.	Рабочий по благоустройству	до 206%

3.2. Персональная выплата специалистам учреждения при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, в размере 50% оклада (ставки), на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или специального учебного заведения.

3.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), 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 стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

3.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применяются размеры заработной платы в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О

системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей). Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы с применением балльной системы оценки труда работников в соответствии с приложением № 2 к Положению.

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения с учетом критериев оценки результативности качества труда работника на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения. Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты молодым специалистам.

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:

$$C_i = C_{1\text{балла}} * B_i * K \text{ исп. раб. врем.},$$

где:

C_i – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых i -му работнику 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);

$C_{1\text{балла}}$ – 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);

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за отчетный период;

K исп. раб. врем. – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

$$K \text{ исп. раб. врем.} = T \text{ факт.} / T \text{ план.}$$

где:

T факт. – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

T план. – норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период;

$C_{1\text{балла}}$ – рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения, индексации заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете $C_{1\text{балла}}$ – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук, гл. бух}} - Q_{\text{стим}}) / \sum_{i=1}^n B_i^{\text{max}},$$

где:

$Q_{стим}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений, 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);

$Q_{стим}^{рук, замрук, гл. бух}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру 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);

B_i^{max} – 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 стимулирующих выплат, за исключением персональных, осуществляется по фактическому количеству баллов i -го работника учреждения в части указанной выплаты:

при расчете $C_{1балла}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1балла}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим} = Q_{зн} - Q_{штат} - Q_{перс},$$

где:

$Q_{зн}$ – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетной смете 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);

$Q_{штат}$ – сумма средств, предусмотренных 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);

$Q_{перс}$ – 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 минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы (за квартал, год).

Выплаты по итогам работы осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетной смете учреждений по показателю выплат «Заработная плата», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитываются 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 своевременность сдачи отчетности;

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

качественное выполнение производственного задания;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается директором.

5. Единовременная материальная помощь.

1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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) смертью работника, тяжелым материальным положением, связанных с продолжительной болезнью, утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия.

3. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований предусмотренному пунктом 2 раздела 5, составляет двадцать тысяч рублей.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения:

- в связи со смертью работника учреждения – на основании заявления одного из членов семьи;

По остальным основаниям, предусмотренные пунктом 2 раздела 5 – на основании письменного заявления работника учреждения и копии документов, удостоверяющих фактическое основание для предоставления материальной помощи.

6. Оплата труда руководителя учреждения.

1. Заработная плата директора учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

2. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

3. Исчисление среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком установленным приложением №5 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденном Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95.

4. Отнесение учреждения к группе по оплате труда директора учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждений в соответствии с приложением №4 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденном Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95.

5. Директору учреждения группа по оплате труда устанавливается распоряжением администрации города Енисейска, и определяется не реже одного раза

в год со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6. Виды компенсационного характера директору устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

7. Директору в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работы;
- персональные выплаты (за сложность, напряжённость и особый режим работы);
- выплаты по итогам работы (за квартал, год).

8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются директору учреждения при отсутствии дисциплинарного взыскания с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению №3 к Положению.

9. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору учреждения выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат руководителям муниципальных казенных, автономных, бюджетных учреждений, подведомственных администрации города Енисейска (далее – Комиссия) и утверждается распоряжением администрации города Енисейска.

9.1. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Предельное количество должностных окладов директора учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения, определяется ежегодно до 31 декабря распоряжением администрацией города Енисейска, но не выше предельного количества должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера, установленного приложением №6 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденного решением Енисейского городского Совета депутатов 29.09.2021 № 12-95, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

9.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по критериям оценки деятельности директора учреждения рассчитывается на основании расчетов МБУ «Межведомственная бухгалтерия г. Енисейска» в процентном соотношении от должностного оклада поквартально.

9.3. На период отсутствия директора учреждения, выплаты стимулирующего характера выплачиваются Исполняющему обязанности директора.

10. Директору учреждения персональные выплаты (за сложность, напряженность

и особый режим работы) устанавливаются в соответствии с приложением №4 к Положению.

Конкретный размер персональных выплат для руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации города Енисейска.

11. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Директору учреждения может выплачиваться премия по итогам работы (за квартал, год).

Премирование директора учреждения по результатам работы за квартал, год производится с учетом личного вклада в результаты деятельности учреждения.

Основными критериями, дающими право директору учреждения на получение премии по итогам работы за квартал, год, являются:

Показатель	Размер премирования (кол-во окладов)
Качественное, своевременное выполнение планов работы, распоряжений и поручений главы города, заместителей главы города по вопросам, входящим в круг должностных обязанностей.	0-5
Качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных утвержденными положениями и должностными инструкциями; качественная подготовка документов.	0-5
Проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов	0-5
Квалифицированная подготовка, оформление и представление в установленный срок отчетных, финансовых и иных документов	0-5

Максимальный размер премии по итогам работы за квартал, год директору ограничивается 10 должностными окладами директора суммарно за календарный год с учетом 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 и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда за счет средств, предусмотренных на премирование директора МБУ «Молодежный центр г. Енисейска».

При определении размера премии директору учреждения учитывается:

- фактически отработанное директором учреждения время в расчетном периоде.
- При этом время нахождения в ежегодном отпуске, командировке принимается в расчет для начисления премии;
- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
 - исполнение муниципальных нормативных правовых актов, поручений главы города, его заместителей;
 - своевременная подготовка и сдача отчетности;
 - надлежащее выполнение служебных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

При определении размера премии могут учитываться такие обстоятельства, как подготовка на высоком организационном уровне городских мероприятий, напряженная деятельность по разработке особо важных проектов, программ, иные положительные и значительные результаты работы.

Директор учреждения, проработавший менее трех месяцев в статусе руководителя, к премированию по итогам работы за квартал не представляется.

Директор учреждения, имеющий дисциплинарные взыскания, не подлежит премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания, полностью или частично, по решению главы города Енисейска.

Решение о выплате директору учреждения единовременной премии по итогам работы за квартал, год принимается на основании ходатайства заместителя главы города, курирующего данное направление деятельности (в соответствии с распределением полномочий, отнесенных к вопросам местного значения города Енисейска, между главой города, заместителями главы города, руководителями структурных подразделений, муниципальных предприятий и учреждений, подведомственных администрации города), согласованного с руководителем финансового управления администрации города Енисейска, направленного в адрес главы города.

12. Директору учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

12.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая директору учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании распоряжения администрации города Енисейска, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

13. Перечень должностей, профессий работников учреждения, отнесенных к основному персоналу и предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения установлены в приложении № 4.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
МБУ «Молодежный центр г. Енисейска»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
основного персонала учреждения

Должности учреждения	Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей второго уровня		
Специалист по работе с молодёжью	1 квалификационные уровень	4 231

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
обслуживающего персонала учреждения

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКК «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:		
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	3 275
1 квалификационный уровень	уборщик территорий	3 275
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 275
1 квалификационный уровень	рабочий по благоустройству	3 275

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
МБУ «Молодежный центр г. Енисейска»

Критерии оценки результативности и качества труда основного персонала
МБУ «Молодежный центр г. Енисейска» для осуществления работникам ежемесячных
выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и
ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие
результаты работы, за качество выполняемых работ

№ п/п	Категория должности, профессии	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Предельный размер к окладу (должностному окладу) в баллах
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Специалист по работе с молодежью	Стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по результатам работы за отчетный период)	обеспечение сохранности количества молодежи, занимающейся в молодежных сообществах, в том числе категории СОП и ТЖС	3-4
			обеспечение взаимодействия со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами: - привлечение партнеров; - привлечение экспертов; - привлечение стажеров, практикантов; - привлечения волонтеров	3-4
			превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	3-4
			внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения	3-4

			участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах, аналитических и исследовательских группах	3-4
			организация и проведение мероприятий согласно утвержденному плану	3-4
Выплата за качество выполняемых работ				
2	Специалист по работе с молодежью	Обеспечение информационной открытости и популяризации деятельности учреждения среди молодых людей (по результатам работы за отчетный период)	подготовка и размещение информации о проектах, мероприятиях учреждения с СМИ с целью информирования молодежи о деятельности учреждения	3-4
			адресное информирование молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации, о деятельности учреждения	3-4
			создание, наполнение и обновление информации на интернет-ресурсах учреждения	3-4
			включение молодых людей в молодежные объединения, в том числе категории СОП и ТЖС	3-4
		Деятельность, направленная на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи (по результатам работы за отчетный период)	обеспечение развития молодежных объединений (наличие персональных или командных достижений проектных команд, актива)	5-10
			организация мероприятий по проектному просвещению для молодежи и молодежных объединений	3-4
			сопровождение участия проектных команд в конкурсах поддержки молодежных проектов	3-4
			обеспечение доступа молодежных объединений к материально-техническим	3-4

			ресурсам, имеющимся в учреждениях муниципального образования	
			обеспечение организационного сопровождения мероприятий	3-4
			привлечение молодежи к реализации молодежных социальных проектов и других граждан в качестве получателей услуг	3-4
			обеспечение организационного сопровождения реализации массовых мероприятий молодежными объединениями в социально-культурных, образовательных мероприятиях муниципального образования	3
			обеспечение привлекательности учреждения и мероприятий, реализуемых учреждением, для молодежи, в том числе категории СОП и ТЖС	5-10
			отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	4
3	Уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по благоустройству	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения, территории	обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	5-15
			соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей	5-15
			отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	5-15
			соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	5-15
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				

4	Специалист по работе с молодежью	Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)	выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работника к выполнению непредвиденных работ	10
			повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	10

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
МБУ «Молодежный центр г. Енисейска»

Критерии оценки результативности и эффективности деятельности руководителя учреждения, размеры и условия осуществления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

1.Муниципальное бюджетное учреждение «Молодежный центр г. Енисейска»

	Критерии оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), %
<i>Выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>		
1	Сложность организации и управления учреждением	10-20
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>		
2	Достижение учреждений утвержденных показателей работы	10-30
3	Отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности	10-30
4	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб на деятельность учреждения	10-30
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>		
5	Выполнение учреждением муниципальных программ	10-20
6	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	10-20

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников
МБУ «Молодежный центр г. Енисейска»

Персональные выплаты за продолжительность работы, за сложности, напряженности и
особого режима работы руководителю учреждения.

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		за продолжительность работы	за сложность, напряженность и особого режима работы
1.	Директор МБУ «Молодёжный центр г. Енисейска»		До 82%

Перечень должностей, профессий работников учреждения, отнесенных к основному персоналу

№ п/п	Тип учреждения	Должности, профессии работников учреждений
1	МБУ «Молодежный центр г. Енисейска»	Специалист по работе с молодежью

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя
учреждения

№ п/п	Наименование должности	Кратность
1	Директор	до 3