

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

АДМИНИСТРАЦИЯ ИДРИНСКОГО РАЙОНА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

20.12.2016 с. Идринское № 461-п

Об утверждении Примерного положения

об оплате труда работников муниципальных

учреждений молодежной политики

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 (ред. от 21.04.2016) «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», руководствуясь решением Идринского районного Совета депутатов Красноярского края от 16.06.2011 № ВН-85-р (ред. от 28.09.2016) «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», статьями 19, 33 Устава Идринского района ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики согласно приложению.

2. Контроль за выполнением постановления возложить на начальника отдела культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района Л.В. Евсеенко.

3. Опубликовать постановление на официальном сайте Муниципального образования Идринский район ([www.idra.org.ru](http://www.idra.orq.ru)) .

4. Постановление вступает в силу со дня подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2017 года.

Глава района А.В. Киреев

Приложение

к постановлению

Администрации района

от 20.12.2016 №461-п

**Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики Идринского района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики Идринского района (далее–Положение), разработано в связи с введением системы оплаты труда учреждения по виду экономической деятельности «Деятельность в области национальной, региональной и молодежной политики» (далее – система оплаты труда).

1.2. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 (ред. от 21.04.2016) «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решения Идринского районного Совета депутатов Красноярского края от 16.06.2011 № ВН-85-р (ред. от 28.09.2016) «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», статей 19, 33 Устава Идринского района;

1.3. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. 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.

1.8. 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, ставок заработной платы работников учреждения, за исключением руководителя учреждения**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) конкретным работникам учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008[№ 247н](consultantplus://offline/ref=071f333954bbea05b446436b5f0b92ab3a36e91cd6d18c64e206bc5d4ev7g)«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008[№ 248н](consultantplus://offline/ref=071f333954bbea05b446436b5f0b92ab353bed1dd2d18c64e206bc5d4ev7g)«Об утверждении профессиональных к валификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов (должностных окладов) конкретным работникам учреждения по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

**3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в целях возмещения работникам учреждения затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

б) 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);

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере от 4 до 12 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в указанных пределах (с указанием размеров по каждому фактору) устанавливаются в коллективном договоре учреждения. Конкретные размеры выплат (доплат) определяются по итогам аттестации рабочего места и устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.4. 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.

3.5. 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) назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра; размер выплаты (доплаты) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

д) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; выплата (доплата) осуществляется в следующих размерах:

- одинарной дневной ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день работы) оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойной дневной ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день работы) оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

е) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер оклада (должностного оклада) за час работы работника за каждый час работы сверх оклада (должностного оклада) за час работы работника, а за последующие часы – двойной размер.

**4. Виды выплат стимулирующего характера работников учреждения (за исключением руководителя учреждения),**

**размеры и условия их осуществления**

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) 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;

д) выплаты по итогам работы за год.

4.2. 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.

Персональные выплаты за опыт работы предоставляются при наличии заявления работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующих персональных выплат.

Наличие условий предоставления персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при заключении трудового договора или изменении условий оплаты труда в связи с введением новой системы оплаты труда. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

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.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях к настоящему положению.

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам года.

4.3.1. 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:

С = С1 балла x Бi ,

где:

С – общий абсолютный 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);

С1 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);

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

Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

i = n

С1 балла = (Qстим. - Qстим. рук ) / SUM Б ,

i=1

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

Qстим. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения на плановый квартал;

Qгар– гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

Qотп = Qбаз х Nотп / Nгод ,

где:

Qбаз– фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Nотп– среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

4.3.2. 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 № 2 к настоящему Положению.

4.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся методистам и специалистам по работе с молодежью согласно приложению № 3 к настоящему Положению при одновременном наличии следующих условий:

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

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

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 (далее – результат). Если в указанный период результат будет улучшен, то исчисление срока их действия осуществляется заново с месяца, следующего за месяцем, в котором получен улучшенный результат.

4.4. Выплаты по итогам работы за год.

4.4.1. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, принятым в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

4.5. Персональные выплаты.

4.5.1. 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) работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада) работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

4.5.2. Персональные выплаты за опыт работы производятся при условии наличия почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», или ученой степени, связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего и соответствующих профилю учреждения, или награждения нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации».

Указанные выплаты устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 5 к настоящему Положению.

4.5.3. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы производятся методистам, специалистам по работе с молодежью, делопроизводителям, при наличии следующих условий:

а) учет критериев оценки результативности и качества труда работников;

б) признание работы сложной, напряженной, режима работы особым.

Указанные выплаты устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 6 к настоящему положению.

4.5.4. 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.

4.5.5. 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.

4.5.6. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного [пунктом 2 статьи 4](consultantplus://offline/ref=b156ecf232efa2e41f1b13c81575839b3dab6c835594476269b2797306dcc78769394463d688e385780d39jd15g) Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» для расчета региональной выплаты (далее – размер заработнойплаты, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения с учетом персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной выплаты к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или выплате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**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](consultantplus://offline/ref=0917a9691ea836683ffe6ade3fced6524d3a4edf717c5c3b80cf30b3593f37c9d749b97489869700a3263dc0l1h) настоящего положения.

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

**6. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей**

**руководителя и главного бухгалтера**

6.1. Размер должностного оклада руководителя определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности согласно приложению № 7.

6.2. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 3](http://www.nazarovograd.ru/sovet/decisions/4/70.html#par90) настоящего Положения.

6.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается отделом культуры, спорта и молодежной политики Идринского района.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений устанавливаются ежемесячно по результатам оценки результативности и качества деятельности муниципальных бюджетных учреждений в предыдущем месяце и выплачиваются ежемесячно.

6.4. Руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.4.1. 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%.

6.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за участие воспитанников учреждения, осуществляющего деятельность в области молодежной политики, в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах и конкурсных мероприятиях с учетом полученных ими призовых мест в [размерах](http://www.nazarovograd.ru/sovet/decisions/4/70.html#par1700), установленных в приложении N 8 к настоящему Положению.

Размер выплаты устанавливается на один год с момента получения призового места воспитанниками учреждения на основании выписки из протокола конкурса (далее - результат). 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.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в [приложении N 9](http://www.nazarovograd.ru/sovet/decisions/4/70.html#par1738) к настоящему Примерному положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в приложении N9 к настоящему Примерному положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется отделом культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района, в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера - руководителем соответствующего учреждения.

6.4.3. Выплаты по итогам работы за год устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в [приложении N 10](http://www.nazarovograd.ru/sovet/decisions/4/70.html#par1903) к настоящему Примерному положению.

Количество должностных окладов руководителей учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет:

для учреждений с численностью работников до 15 человек - двадцать.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, может направляться на стимулирование труда работников соответствующих учреждений.

**7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее положение вступает в силу с 01 января 2017 года.

Приложение № 1

к примерному Положению

об оплате труда работников муниципальных

учреждений молодежной политики Идринского района

Размеры

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

1.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 4 квалификационный уровень | Специалист по работе с молодежью | 4 831 |

2. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

2.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размерставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Сторож, уборщик служебных помещений | 2 454 |

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы | Размер оклада(должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Методист | 5 431 |

Приложение № 2

к примерному Положению

об оплате труда работников муниципальных

учреждений молодежной политики Идринского района

Критерии

оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важностьвыполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнениипоставленных задач, выплат за качество выполняемых работ

| Категория работников | Критерии оценки | Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Методист | сбор и анализ актуальных потребностей молодежи по результатам вопросов консультирования | ежеквартально;  подтверждение: аналитическая записка, отчет | 15 баллов |
| повышение квалификации | ежегодно;  оценивается по количеству участий в образовательных программах, мероприятиях (подтверждение: сертификат, диплом, удостоверение о повышение квалификации) | 15 баллов |
| организация участия молодежи муниципального образования в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня | ежеквартально;  подтверждение: приказ, письмо, журнал регистрации участников | количество участников, участвующих в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня:  от 1 до 10 человек - 6 баллов  от 11 до 30 человек – 12 баллов  от 31 до 60 человек – 18 баллов  от 61 и более человек - 24 балла |
| обеспечение взаимодействия со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами:  - привлечение партнеров;  - привлечение экспертов;  - привлечение стажеров, практикантов;  - привлечения волонтеров | ежеквартально;  подтверждение: соглашение, договор, служебная записка | количество привлеченных организаций/физических лиц  1 - 5 баллов  свыше 1 - 10 баллов  волонтеров:  от 1 до 10 человек - 5 баллов  от 11 до 30 человек – 10 баллов  от 31 до 60 человек – 15 баллов  от 61 и более человек - 20 балла |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежеквартально;  оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 15 баллов |
| Специалист по работе с молодежью | организация работы по подготовке и проведению проектов и мероприятий различного уровня и участие в проектах | ежеквартально;  подтверждение: приказ по учреждению, положение, письмо, акт, , журнал регистрации участников | Мероприятия:  Уровень учреждения – 5 баллов  Районный уровень – 10 баллов  краевой или межрегиональный 25 баллов  всероссийский - 30 баллов  международный- 35 баллов |
| проведение внеплановых мероприятий, в том числе по собственной инициативе, круглых столов, родительских собраний, консультаций (групповых), по собственной инициативе. | ежеквартально;  подтверждение: приказ по учреждению, положение, письмо, акт | Мероприятия:  Районный уровень – 35 баллов  Уровень учреждения – 15 баллов  Консультации:  Городской уровень – 35 баллов  Уровень учреждения – 15 баллов |
| обеспечение взаимодействия со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами:  - привлечение партнеров;  - привлечение экспертов;  - привлечение стажеров, практикантов;  - привлечения волонтеров. | ежеквартально;  подтверждение: соглашение, договор, служебная записка | Количество привлеченных организаций/физических лиц  1 - 5 баллов  свыше 1 - 10 баллов  волонтеров:  от 1 до 30 человек - 5 баллов  от 31 до 60 человек – 10 баллов  от 61 до 80 человек – 15 баллов  от 81 и более человек - 20 балла |
| организация участия команды района в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня и сопровождение команды | ежеквартально;  подтверждение: приказ, письмо, акт | количество участников:  от 1 до 10 человек - 5 баллов  от 11 до 30 человек – 10 баллов  от 31 до 60 человек – 15 баллов  от 61 и более человек - 20 балла |
| повышение квалификации | ежегодно;  оценивается по количеству участий в образовательных программах, мероприятиях (подтверждение: сертификат, диплом, удостоверение о повышение квалификации) | 15 баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно;  оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 40 баллов |
| Уборщик служебных помещений | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежеквартально;  оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 5 баллов |
| соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей | ежеквартально;  оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 5 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, | ежеквартально;  оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 5 баллов |
| Сторож | обеспечение сохранности материальных ценностей | ежеквартально;  оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества | 5 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | ежеквартально;  оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 5 баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежеквартально;  оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 5 баллов |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Методист | подготовка и реализация программ и проектов, определяющих развитие учреждения | полугодие;  подтверждение: документ, утверждающий программу/проект по развитию учреждения либо подтверждающий победу в конкурсном отборе (приказ по учреждению, протокол конкурсной комиссии, договор на предоставление субсидии и т.п.) | количество подготовленных/реализованных программ/проектов:  1 - 25 баллов,  свыше 1 -30 баллов |
| руководство направлением в рамках деятельности учреждения | ежемесячно;  подтверждение: наличие программы развития работы направления утвержденной приказом учреждения | программа - 10 баллов |
| проведение семинаров, консультаций, мастер-классов для физических лиц, для работников органов по делам молодежи, для организаций и учреждений, занимающихся реализацией молодежных проектов | ежеквартально;  подтверждение: журнал регистрации | количество консультаций  до 3 – 18 баллов  4 и более – 30 баллов  семинаров/ мастер-классов:  1 – 30 баллов  свыше - 42 баллов |
| включение молодых людей в проектные команды | ежеквартально;  подтверждение: служебная записка | количество человек:  до 5 чел. – 25 баллов  свыше 5 – 50 баллов |
| включение молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации в проектные команды | ежеквартально;  подтверждение: служебная записка | количество человек:  категории СОП и ТЖС:  СОП – 10 баллов за каждого  ТЖС – 5 баллов за каждого |
| обеспечение развития проектные команд (наличие персональных или командных достижений проектных команд) | ежеквартально;  подтверждение: документально зафиксированные достижения (наградные документы, договоры) | количество достижений:  1 – 50 баллов  свыше 1 – 80 баллов |
| организация мероприятий по проектному просвещению для молодежи и молодежных объединений | ежеквартально;  подтверждение: аналитическая записка | количество мероприятий по проектному просвещению:  2 – 15 баллов  свыше 2 – 20 баллов |
| организация и проведение конкурса поддержки молодежных проектов | полугодие;  подтверждение: положение о конкурсе и протокол конкурсной комиссии | 15 баллов |
| сопровождение участия проектных команд в конкурсах поддержки молодежных проектов | ежеквартально;  подтверждение: выписка из реестра проектных заявок | количество проектов, зарегистрированных в конкурсах:  до 5 – 10 баллов  свыше 5 – 15 баллов |
| наличие положительных отзывов, материалов в СМИ о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций, органов государственной власти, и (или) местного самоуправления, молодежи и других категорий граждан (при отсутствии жалоб) | ежемесячно;    подтверждение: письмо, благодарственное письмо, диплом, копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация | количество отзывов/материалов:  до 5 - 20 баллов  свыше 5 – 25 баллов |
| Специалист по работе с молодежью | руководство направлением в рамках деятельности учреждения | ежемесячно;  подтверждение: наличие программы развития работы направления утвержденной приказом учреждения,  ежеквартально; | программа - 10 баллов |
| создание, наполнение и обновление информации на интернет-ресурсах учреждения | ежемесячно;  подтверждение: скрин-шот | 25 баллов |
| Подготовка и размещение информации о проектах, мероприятиях учреждения в СМИ | ежеквартально;  оценивается по количеству подготовленных информационных материалов (подтверждение: ксерокопии для печатных СМИ, DVD для радио и телевидения, скриншот дляинтернет - материалов) | 10 информационных материалов- 20 баллов  10 и более – 30 баллов |
| адресное информирование молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации, о деятельности учреждения | ежеквартально;  подтверждение: служебная записка | количество человек:  категории СОП и ТЖС:  10 баллов за каждого СОП  5 баллов за каждого ТЖС |
| проведение семинаров, консультаций, мастер-классов для физических лиц, для работников органов по делам молодежи, для организаций и учреждений, занимающихся реализацией молодежных проектов | ежеквартально;  подтверждение: журнал регистрации | количество консультаций  до 3 - 18 баллов  4 и более – 30 баллов  семинаров/ мастер-классов:  1 – 30 баллов  свыше - 42 баллов |
| включение молодых людей в молодежные объединения | ежеквартально;  подтверждение: служебная записка, анкета, социальный паспорт | количество человек:  до 5 - 10 баллов  свыше 5 - 15 баллов  количество человек в составе постоянно действующего молодежного актива:  до 2 - 15 баллов  свыше 2 - 20 баллов |
| включение молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации в молодежные объединения | ежеквартально;  подтверждение: служебная записка, анкета, социальный паспорт | количество человек:  категории СОП и ТЖС:  10 баллов за каждого СОП  5 баллов за каждого ТЖС |
| обеспечение развития проектные команд (наличие персональных или командных достижений проектных команд) | ежеквартально;  подтверждение: документально зафиксированные достижения (наградные документы, договоры) | количество достижений:  1 – до 50 баллов  свыше 1 – до 80 баллов |
| организация мероприятий по проектному просвещению для молодежи и молодежных объединений | ежеквартально;  подтверждение: аналитическая записка | количество мероприятий по проектному просвещению:  2 - 15 баллов  свыше 2 - 20 баллов |
| организация и проведение конкурса поддержки молодежных проектов | полугодие;  подтверждение: положение о конкурсе и протокол конкурсной комиссии | количество поданных на конкурс проектов:  до 5- 15 баллов,  свыше 5 - 25 баллов |
| сопровождение участия проектных команд в конкурсах поддержки молодежных проектов | ежеквартально;  подтверждение: выписка из реестра проектных заявок | количество проектов, зарегистрированных в конкурсах:  до 5 - 10 баллов  свыше 5 - 15 баллов |
| обеспечение доступа молодежных объединений к материально-техническим ресурсам, имеющимся в учреждениях муниципального образования | ежемесячно;  подтверждение: договоры сотрудничества с другими организациями, учреждениями по созданию условий для развития молодежных общественных объединений, служебная записка | количество договоров сотрудничества с другими организациями, учреждениями по созданию условий для развития молодежных общественных объединений-  до 1 - 15 баллов  свыше 1 - 25 баллов |
| обеспечение организационного сопровождения мероприятий | ежеквартально;  подтверждение: организационный план, финансовые документы, программа, сценарный план | количество мероприятий:  до3 - 10 баллов  свыше 3 - 15 баллов |
|  |  |  |
| обеспечение организационного сопровождения реализации массовых мероприятий молодежными объединениями в социально-культурных, образовательных мероприятиях муниципального образования | ежеквартально;  подтверждение: отчеты о деятельности молодежных общественных объединений | количество мероприятий:  до 10 - 15 баллов  свыше 10 -25 баллов  количество граждан - получателей услуг (участники, зрители):  до 50 – 20 баллов  свыше 50 -30 баллов |
| наличие положительных отзывов, материалов в СМИ о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций, органов государственной власти, и (или) местного самоуправления, молодежи и других категорий граждан (при отсутствии жалоб) | ежеквартально;    подтверждение: письмо, благодарственное письмо, диплом, копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация | количество отзывов/материалов:  до 5 - 20 баллов  свыше 5 – 25 баллов |
| Уборщик служебных помещений | обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | ежеквартально;  оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря | 5 баллов |
| соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей | ежеквартально;  оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 5 баллов |
| своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | ежеквартально;  оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 5 баллов |
| Сторож | содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования | ежеквартально;  оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |

Приложение № 3

к примерному Положению

об оплате труда работников муниципальных

учреждений молодежной политики Идринского района

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Уровень конкурса, конкурсного мероприятия | Занятое место | Количество баллов |
| 1 | Муниципальный (муниципальное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 15 |
| 2 | Региональный (региональное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 15 |
| 3 | Всероссийский (всероссийское) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 15 |

Приложение № 4

к примерному Положению

об оплате труда работников муниципальных

учреждений молодежной политики Идринского района

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты по итогам работы за год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Условия выплат | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Методист, 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 в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ | факт участия | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| разработка инновационных форм работы | наличие положительных зафиксированных отзывов | 10 |
| Уборщик служебных помещений, сторож | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | наличие зафиксированных данных о факте применения | 10 |

Приложение № 5

к примерному Положению

об оплате труда работников муниципальных

учреждений молодежной политики Идринского района

Размеры персональных выплат за опыт работы\*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основания представления выплат | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % |
| 1 | Почетное звание, начинающееся со слова «Заслуженный» | 5 |
| 2 | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации» | 20 |

\* При наличии нескольких оснований для предоставления персональных выплат за опыт работы размер указанных выплат устанавливается по одному из оснований в максимальном размере

Приложение № 6

к примерному Положению

об оплате труда работников муниципальных

учреждений молодежной политики Идринского района

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за сложность, напряженность и особый режим работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % |
| 1 | 2 | 3 |
| Методист, специалист по работе с молодежью | Устанавливаются в положениях об оплате труда учреждений | До 100 % |

Приложение № 7

к примерному Положению

об оплате труда работников муниципальных

учреждений молодежной политики Идринского района

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Типы и виды учреждений | Должности, работников учреждений |
| Учреждения молодежной политики | Методист;  специалист по работе с молодежью; |

Приложение № 8

к примерному Положению

об оплате труда работников муниципальных

учреждений молодежной политики Идринского района

Критерии

оценки результативности и качества труда для определения

размеров выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Уровень конкурса, конкурсного мероприятия | Занятое место | Размер выплаты  к должностному окладу, % |
| 1 | Муниципальный (муниципальное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 10 |
| 2 | Региональный (региональное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 10 |
| 3 | Всероссийский (всероссийское) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 10 |

Приложение № 9

к примерному Положению

об оплате труда работников муниципальных

учреждений молодежной политики Идринского района

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты за качество выполняемых работ для руководителей, (ежемесячно)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | | Размер к должностному окладу, ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Руководитель | Ответственное отношение к своим обязанностям | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан, организаций | Отсутствие случаев | 20% |
| Исполнение муниципального задания | Выполнение показателей установленных муниципальным заданием | 100 % | 20% |
| Методическая деятельность учреждения | Проведение методических совещаний, семинаров | Количество совещаний, семинаров, от 1 до 3 | 5% |
| Свыше 3 | 10% |
| Выстраивание эффективного взаимодействия с муниципальными образованиями Красноярского края, субъектами РФ, другими учреждениями и ведомствами для достижения цели деятельности учреждения | Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | Факт наличия | 5% |
| Результативность учреждения | Освещение деятельности учреждения в СМИ | Количество сюжетов, публикаций, от 1 до 6 | 5% |
| Свыше 6 | 10% |

Приложение № 10

к примерному Положению

об оплате труда работников муниципальных

учреждений молодежной политики Идринского района

Размеры и условия установления выплат по итогам работы за год для руководителей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Условия выплат по итогам работы | Размер выплат к должностному окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Руководитель | качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб) | 30% |
| участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ (зафиксированный факт участия) | 20% |
| отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения | 20% |
| оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой Агентством у учреждения информации (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний) | 20% |
| разработка и внедрение инновационных методов работы с молодежью (наличие документально зафиксированного факта) | 5% |
| превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных муниципальным заданием | 30% |