

**АДМИНИСТРАЦИЯ КЕЖЕМСКОГО РАЙОНА**

**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

10.04.2018 № 253-п г. Кодинск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих свою деятельность в области молодежной политики *(в ред. постановлений Администрации Кежемского района от 18.10.2018 №719-п, от 23.09.2019 № 651-п, от 13.05.2020 № 287-п, от 29.10.2020 № 658-п, от 31.03.2022 № 190-п, от 12.05.2022 № 323-п, от 14.06.2023, от 16.01.2024 № 9-п, от 24.01.2024 № 40-п, от 01.08.2024 № 548-п)*

Руководствуясь Решением Кежемского районного Совета депутатов Красноярского края от 28.10.2013 № 41-240«Об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского района»(в редакции решений Кежемского районного Совета депутатов от 30.12.2013 № 43-254, от 27.05.2014 № 46-267, от 01.10.2014 № 48-279, от 26.04.2016 № 6-77, от 11.10.2016 № 9-127, от 08.12.2016 № 11-139, от 28.02.2017 № 13-177, от 04.07.2017 № 17-214, от 23.08.2017 № 18-225, от 26.10.2017, № 20-237 от 07.12.2017 № 22-254, от 14.12.2017 № 23-258, от 18.01.2018 № 24-261), ст.ст.17, 30.3, 32 Устава Кежемского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих свою деятельность в области молодежной политики (далее – Примерное положение) согласно приложению.

2. Считать утратившими силу:

- постановление Администрации Кежемского района от 17.10.2014 № 1163-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики»;

- постановление Администрации Кежемского района от 12.12.2016 № 1072-п «О внесении изменений в постановление Администрации Кежемского района от 17.10.2014 № 1163-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики»;

- постановление Администрации Кежемского района от 15.12.2017 № 1001-п «О внесении изменений в постановление Администрации Кежемского района от 17.10.2014 № 1163-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики»;

- постановление Администрации Кежемского района от 29.10.2014 № 1208-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений осуществляющих свою деятельность в области молодежной политики, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;

- постановление Администрации Кежемского района от 29.10.2014 № 1210-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики»;

- постановление Администрации Кежемского района от 27.05.2015 № 522-п «О внесении изменений в постановление Администрации Кежемского района от 29.10.2014 № 1210-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики»;

- постановление Администрации Кежемского района от 26.05.2016 № 458-п «О внесении изменений в постановление Администрации Кежемского района от 29.10.2014 № 1210-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики».

3. Контроль заисполнением постановления оставляю за собой.

4. Постановление вступает в силу со дня, следующего за днем его официального опубликования в газете «Кежемский Вестник».

Глава района А.И. Шишкин

Приложение

к постановлению Администрации района

от 10.04.2018№ 253-п

(в ред. постановлений Администрации Кежемского района

от 18.10.2018 №719-п, от 23.09.2019 № 651-п, от 29.10.2020 №658, от 14.06.2023 № 502-п)

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих свою деятельность в области молодежной политики (далее - Примерное положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Решения Кежемского районного Совета депутатов Красноярского края от 28.10.2013 № 41-240 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского района»и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих свою деятельность в области молодежной политики.

1.2. Примерное положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

- виды выплат стимулирующего характера, виды, размеры, условия их осуществления, порядок выплат, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников;

- условия оплаты труда руководителя учреждения.

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) 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:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень |  | 4498 |
| 2 квалификационный уровень |  | 4943 |
| 3 квалификационный уровень |  | 5431 |
| 4 квалификационный уровень |  | 6854 |
| 5 квалификационный уровень |  | 7742 |

*(в редакции постановлений Администрации района от 23.09.2019 № 651-п, от 29.10.2020 № 658-п, от 12.05.2022 № 323-п, от 14.06.2023 №502-п)*

В штатных расписаниях учреждений допускается установление дополнительного наименования к должности через указание на выполняемые функции и (или) специализацию должности.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [Приказом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=79570;fld=134) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, (руб.) |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений | 3481 |

*(в редакции постановления Администрации района от 29.10.2020 № 658-п, от 12.05.2022 № 323-п, от 14.06.2023 №502-п)*

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и 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.

3.2.1. Размер доплат, указанных в подпункте 3.2, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается оплата в соответствии со [ст. 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117167;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается оплата в соответствии со [ст. 152](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117167;fld=134;dst=712) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. К заработной плате работников учреждений устанавливаются: районный коэффициент 1,6, процентная надбавка до 50 процентов к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда 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;

д) выплаты по итогам работы;

е) специальная краевая выплата. *(в редакции постановления Администрации Кежемского района от 16.01.2024 № 9-п)*

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей. (*в редакции постановления Администрации Кежемского района от 24.1.2024 № 40-п)*

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работнику производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

СКВУВ= ОТП x КУВ – ОТП,

где:

СКВУВ – размер увеличения специальной краевой выплаты.

ОТП – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды после 1 января 2024 года, то КУВ принимается равным 1.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, то КУВ рассчитывается по формуле:

КУВ = (ЗПФ1+ (3 000 х КМЕС х КРК) + ЗПФ2) / (ЗПФ1 + ЗПФ2),

где:

ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

ЗПФ2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период после 1 января 2024 года;

КМЕС – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

КРК – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

*(в редакции постановления Администрации Кежемского района от 16.01.2024 № 9-п)*

4.2. Установление выплат стимулирующего характера, за исключением персональной выплаты за опыт работы, специальной краевой выплаты, осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. *(в редакции постановления Администрации Кежемского района от 16.01.2024 № 9-п)*

4.3. Виды выплат стимулирующего характера, размеры, условия их осуществления, в том числе критерии оценки результативности и качества труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, за исключением специальной краевой выплаты, устанавливаются в процентах от должностного оклада. (*в редакции постановления Администрации Кежемского района от 16.01.2024 № 9-п)*

4.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к достижению положительных результатов деятельности учреждения.

4.6. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно [приложению N 1](consultantplus://offline/ref=A21D91CCC2D656F1061D61DE577B13C918E75E31C90FDDD170E52382A23D772C2B54F1BE2A7FEA36F007E48AB5I9H) к настоящему Положению.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

4.8. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно [приложению N 2](consultantplus://offline/ref=A21D91CCC2D656F1061D61DE577B13C918E75E31C90FDDD170E52382A23D772C2B54F1BE2A7FEA36F007E582B5I8H) к настоящему Положению.

4.9. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.10. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно [приложению N 3](consultantplus://offline/ref=A21D91CCC2D656F1061D61DE577B13C918E75E31C90FDDD170E52382A23D772C2B54F1BE2A7FEA36F007E580B5IDH) к настоящему Положению.

4.11. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

- за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.12. 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

4.13. Персональная выплата за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Кежемского района, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Правительством Красноярского края, установленной соответствующими нормативными актами Российской Федерации или Красноярского края, или почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора края или Кежемского районного Совета депутатов. Конкретный размер персональной выплаты устанавливается приказом руководителем в пределах фонда оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.14. 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 компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для Кежемского района (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленном в Красноярском крае для Кежемского района (минимального размера оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

- 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 для Кежемского района (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 для Кежемского района (минимального размера оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени. *(в ред. постановления Администрации Кежемского района от 18.10.2018 №719-п)*

4.15. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.15.1. Выплаты по итогам работы за период (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 профессиональной деятельности в соответствующем периоде;

участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

разработка инновационных форм работы.

4.15.2. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.16. Действие положений [раздела IV](consultantplus://offline/ref=A21D91CCC2D656F1061D61DE577B13C918E75E31C90FDDD170E52382A23D772C2B54F1BE2A7FEA36F007E786B5I0H) настоящего Положения распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителя учреждения.

4.17. Учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять наименование и содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, определенные [приложениями N 1](#P486), [N 2](#P519), [N 3](#P551) настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений 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](#P403) настоящего раздела.

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

5.5. Выплата единовременной материальной помощи руководителю учреждения производится по распоряжению Администрации Кежемского района с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

Руководителю учреждения, его заместителю по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей. *(в редакции постановления Администрации Кежемского района от 24.01.2024 № 40-п)*

Руководителю учреждения, его заместителю по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором руководителю учреждения, заместителю руководителя производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

СКВУВ= ОТП x КУВ – ОТП,

где:

СКВУВ – размер увеличения специальной краевой выплаты.

ОТП – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды после 1 января 2024 года, то КУВ принимается равным 1.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, то КУВ рассчитывается по формуле:

КУВ = (ЗПФ1+ (3 000 х КМЕС х КРК) + ЗПФ2) / (ЗПФ1 + ЗПФ2),

где:

ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата руководителю учреждения, его заместителям учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

ЗПФ2 – фактически начисленная заработная плата руководителю учреждения, его заместителям учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период после 1 января 2024 года;

КМЕС – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

КРК – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

*(в редакции постановления Администрации Кежемского района от 16.01.2024 № 9-п)*

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Решением Кежемского районного Совета депутатов Красноярского края от 28.10.2013 № 41-240 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского района».

6.3 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя) устанавливается в кратности до 3.

6.4. [Перечень](#P615) должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу для расчета среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением N 4 к настоящему Положению.

6.5. Группа по оплате труда руководителя учреждения ежегодно устанавливается распоряжением Администрации Кежемского района на основании ходатайства руководителя учреждения с представлением соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения по состоянию на 1 января текущего года.

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с [разделом 3](#P283) настоящего Положения в процентах к должностному окладу, если иное не установлено законодательством.

6.7. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в фонде оплаты труда учреждения, предусмотренном в бюджетной смете.

6.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностных окладов руководителя учреждения с учетом 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.

6.9. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установлено приложением N 5 к настоящему Положению.

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

6.10. Установление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежемесячно и назначается распоряжением Администрации Кежемского района по представлению курирующего заместителя главы района.

6.11. Руководителю учреждения в пределах средств, на осуществление выплат стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда, к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителю учреждения устанавливаются в размере, не превышающем 40% от оклада (должностного оклада);

- выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливаются в размере, не превышающем 40% от оклада (должностного оклада).

*(в редакции постановления Администрации района от 31.03.2022 № 190-п)*

6.12. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу):

- за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.13. Выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда и производятся с учетом оценки по следующим критериям:

успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности в соответствующем периоде;

участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

разработка инновационных форм работы.

6.13.1.Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем.

6.13.2. Выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются как в процентах от оклада (должностного оклада), так и в абсолютном размере и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.14. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно [приложению N](#P1195) 6 к настоящему Положению.

6.15. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Администрации Кежемского района.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональной выплаты за опыт работы, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, руководителю учреждения устанавливаются ежемесячно по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем месяце и выплачиваются ежемесячно. *(в редакции постановления Администрации Кежемского района от 16.01.2024 № 9-п)*

7. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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 РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в процентах (предельный размер от оклада) |
| Ответственное отношение к выполнению задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения( по результатам работы за отчетный период) | Полнота, своевременность и качество исполнения поставленных задач на отчетный период | 50 |
| Подготовка локальных нормативных актов | 50 |
| Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки и сдачи отчетности | 50 |
| Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах | 50 |
| ИТОГО: | | 200 |

Приложение № 2

к примерному положению

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в процентах (предельный размер от оклада) |
| Интенсивность труда и высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный период) | Проявление инициативы, новаторства, личный вклад в деятельность Учреждения | 50 |
| Соблюдение правил трудового распорядка, правил по охране труда, по пожарной безопасности, соблюдение деловой этики, субординации | 50 |
| Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | 50 |
| Своевременное и качественное исполнение поручений, заданий и отчетности | 50 |
| ИТОГО: | | 200 |

Приложение № 3

к примерному положению

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Оценка в процентах (предельный размер от оклада) |
| Специалист по работе с молодежью, уборщик служебных помещений | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по результатам работы за отчетный период) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 70 |
| достижение установленных показателей результатов труда | 70 |
| отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения | 70 |

Приложение № 4

к примерному положению

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

|  |  |
| --- | --- |
| Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| По виду экономической деятельности ««Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»» | |
| Учреждения молодежной политики | Специалист по работе с  молодежью |

Приложение № 5

к примерному положению

*(в редакции постановления Администрации*

*Кежемского района от 16.01.2024 № 9-п)*

ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Учреждения | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, в год |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Муниципальное бюджетное учреждение "Молодежный центр Кежемского района" | до 25 |

Приложение № 6

к примерному положению

*(в редакции постановления Администрации района от 31.03.2022 № 190-п, от 01.08.2024 № 548-п)*

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размера выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за месяц

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки результативности  и качества деятельности по видам выплат стимулирующего характера | Условия | | Оценка в процентах (предельный размер от оклада) |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Эффективность управления учреждением | Обеспечение реализации полномочий органов местного самоуправления по вопросам, определенным уставом учреждения, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации, устава учреждения,  трудового договора | Отсутствие замечаний со стороны учредителя, главного распорядителя, контролирующих органов | 40 |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Соблюдение правил ведения бюджетного учета и составление бюджетной отчетности, бюджетного законодательства при исполнении бюджетной сметы и муниципальных программ, кассовой дисциплины, сроков и порядка предоставления налоговой, бюджетной, статистической и иной отчетности | Отсутствие предписаний, представлений, замечаний контролирующих, надзорных и контрольно-счетных органов | 40 |
| ИТОГО: | | | 80 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Управленческая культура | - Наличие нормативной правовой базы для функционирования и развития учреждения (устав, планы, программы, трудовые договоры, штатное расписание, положение об оплате труда, должностные инструкции);  - соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации по запросам учредителя, контрольно-счетных органов, главному распорядителю бюджетных средств;  - перемещение бюджетных ассигнований в течение периода | - Факт наличия и соответствие требованиям законодательства Российской Федерации, своевременность актуализации, отсутствие замечаний учредителя, главного распорядителя  бюджетных средств;  - отсутствие замечаний учредителя, главного распорядителя бюджетных средств  - не более одного перемещения в учетном периоде (за исключением обоснованных) | 40 |
| Создание условий для осуществления эффективной деятельности учреждения | Обеспечение безопасных условий работы в учреждении: соблюдение требований законодательства Российской Федерации по охране труда, пожарной безопасности | Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение нарушений и (или) замечаний в срок, установленный в предписании | 40 |
| ИТОГО: | | | | 80 |