**АДМИНИСТРАЦИЯ**

Саянского района

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

с. Агинское

13.06.2017 №297-п

Об утверждении положения

об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 учреждения Молодежный Центр «Саяны»

В соответствии c Трудовым кодексом Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 01.04.2015 № 142-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных агентству молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края», постановлением Правительства Красноярского края от 15.11.2016 №581-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 01.04.2015 №142-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных агентству молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Постановлением администрации Саянского района от 30.09.2013 № 698-п «О системах оплаты труда работников органов местного самоуправления Саянского района и работников муниципальных учреждений, в которых по состоянию на 30.09.2013 года действует тарифная система оплаты труда», руководствуясь статьей 81 Устава муниципального образования Саянский район Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Молодежный Центр «Саяны» (Приложение №1).
2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.
3. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования в общественно-политической газете «Присаянье», распространяет свое действие на правоотношения, возникшие 01.06.2017г., и подлежит опубликованию на официальном веб-сайте Саянского района в информационно-телекуммуникационной сети Интернет.

И. о. главы района И.В. Данилин

Приложение №1 к постановлению администрации

Саянского района

от 13.06.017г. №297-п

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Положение об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного учреждения Молодежный Центр «Саяны»**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Молодежный Центр «Саяны» (далее - Положение, учреждение), разработано на основании:

Трудового Кодекса РФ;

Постановления Правительства Красноярского края от 01.04.2015 № 142-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных агентству молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края»;

Постановления Правительства Красноярского края от 15.11.2016 №581-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 01.04.2015 №142-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных агентству молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края »;

# Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248-н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

ТК РФ, статья 135. Установление заработной платы.

Постановления администрации Саянского района от 30.09.2013 № 698-п «О системах оплаты труда работников органов местного самоуправления Саянского района и работников муниципальных учреждений, в которых по состоянию на 30.09.2013 года действует тарифная система оплаты труда» и устанавливает:

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

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

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

условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, бухгалтера Учреждения.

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

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

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников.

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

1. **Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением руководителя, заместителя и бухгалтера**

2.1. Минимальные [размеры](#Par203) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждений устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Красноярского края от 01.04.2015 № 142-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных агентству молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края» на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ: от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 23.06.2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по межотраслевым должностям специалистов устанавливаются в размерах согласно [приложению № 1](#Par203) к настоящему Положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы водителей автомобилей увеличиваются при условии наличия квалификационной категории с учетом классности в следующих размерах:

1-й класс - на 25 процентов,

2-й класс - на 10 процентов.

2.4. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета их увеличения, предусмотренного [пунктом 2.](#P55)3 Положения.

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

3.1. Виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

выплаты за работу в сельской местности.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер выплат определяется по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с законодательством РФ.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждения устанавливаются: районный коэффициент- 30% и надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями- 30%.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) 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 и оформляется приказом директора Учреждения, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (по отношению к директору – Распоряжением администрации Саянского района») в размере до 50 % тарифной ставки (оклада);

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 и оформляется приказом директора Учреждения, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (по отношению к директору – Распоряжением администрации Саянского района») в размере до 50 % тарифной ставки (оклада);

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 трудового договора и оформляется приказом директора Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (по отношению к директору – Распоряжением администрации Саянского района») в размере до 50 % тарифной ставки (оклада);

г) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата осуществляется в следующих размерах:

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

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

повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада)) за каждый час работы сверх ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада)), а за последующие часы – двойной размер.

За организацию и проведение палаточного лагеря осуществлять выплаты по приказу директора учреждения, но не более 200% .

3.5. Персональные выплаты за работу в сельской местности устанавливаются работникам в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат за работу в сельской местности не требуются.

3.6. Согласно статьи 96, 154 Трудового кодекса РФ и работникам устанавливается доплата за работу в ночное время, доплата производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Согласно постановления Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 размер доплаты составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**4. Виды выплат стимулирующего характера работников
учреждения (за исключением руководителя), размеры и условия их осуществления**

Стимулирующий фонд оплаты труда работникам учреждения распределяется комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда и утверждается приказом директора Учреждения.

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 сложность и 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 месяц, 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, в том числе работникам, находящимся в непосредственном подчинении заместителя руководителя учреждения – по представлению заместителя руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения специально созданной для подготовки предложений по вопросам стимулирования работников учреждения комиссии, состав которой утверждается приказом, и 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.

На каждого работника по итогам работы за месяц (подпункты а), б), в), г) пункта 4.1.) и за год (подпункт д) пункта 4.1.), заполняется оценочный лист*,* где выставляются баллы по показателям деятельности (приложение №2).

Учреждение применяет балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

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

4.3.1. 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:

,

где:

 – 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);

 – 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);

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

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

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

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

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

Расчет и пересчет  осуществляется по формуле:

,

где:

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

– сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, 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);

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

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

при расчете  – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

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

 рассчитывается по формуле:

,

где:

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

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

– 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, в целях повышения уровня оплаты молодым специалистам.

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

при расчете  – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

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

при расчете  – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

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

 рассчитывается по формуле:

,

где:

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

 – количество календарных дней в плановом периоде;

– количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

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

рассчитывается по формуле:

,

где:

– сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 6 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

– сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 6 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

– сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 6 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера
и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края
с особыми климатическими условиями);

s – количество штатных единиц заместителей руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием учреждения.

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

при расчете  – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

4.3.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач осуществляются работникам Учреждений за отчетный период (месяц) по результату работы за прошедший месяц в случае отсутствия замечаний (с учетом статьи 192 Трудового кодекса РФ) к конкретным работникам от директора Учреждения с учетом фактически отработанного времени, с применением [критериев](#P353) оценки результативности и качества труда работников Учреждений согласно приложению № 3 к Положению.

4.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются работникам Учреждений ежемесячно в случае отсутствия замечаний (с учетом статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации) к конкретным работникам от директора Учреждения за отчетный период (месяц) с применением [критериев](#P510) оценки результативности и качества труда работников Учреждений, с учетом фактически отработанного времени согласно приложению № 4 к Положению.

4.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам ежемесячно с учетом фактически отработанного времени, с применением критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения согласно приложению №5 к настоящему положению при одновременном наличии следующих условий:

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

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

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. При определении размера выплат стимулирующего характера по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения с учетом фактически отработанного времени, выражающегося в:

успешном и добросовестном исполнении профессиональной деятельности по профессии рабочего или должности служащего;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности;

обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

участии в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

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

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг;

отсутствии нарушений в финансово-хозяйственной деятельности;

оперативном (своевременном) и качественном исполнении и предоставлении запрашиваемой у учреждения информации;

отсутствии проступков и правонарушений, совершенных молодыми гражданами, учащимися, занимающимися в клубах, штабах;

разработке инновационных форм работы;

подготовке и внедрении рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики;

инициативе, творчестве и применении в работе современных форм и методов организации труда;

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

Размер премии по итогам работы за год предельным размером не ограничен.

4.4.2 Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

,

где:

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

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

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

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

рассчитывается по формуле:

,

где:

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

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

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

4.4.3. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно приложению №6 к настоящему положению.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, принятым
и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

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

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

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

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

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

4.5.2. 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 2.1 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» для расчета региональной выплаты (далее – размер заработной платы, 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.

4.5.3 Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются работникам по решению директора учреждения в размере до 200 % тарифной ставки (оклада).

**5. Единовременная 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 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 руководителя, заместителя руководителя и бухгалтера**

6.1. Размер должностного оклада руководителю Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им Учреждения и составляет- 2,8.

Размер оклада заместителя руководителя Учреждения и бухгалтера устанавливается на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.2. Руководителю Учреждения, его заместителю, бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты по итогам работы за год с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждений в соответствии с Положением согласно приложениям № 7 - 10 к Положению.

6.3. Руководителю Учреждения, его заместителю, бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 Положения.

6.4. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливаются Учредителем.

Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат заместителю руководителя Учреждения, бухгалтеру Учреждения устанавливаются на основании приказа директора Учреждения.

6.5. Количество должностных окладов руководителя Учреждения, осуществляющего деятельность в области молодежной политики, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, составляет 18,9 должностных оклада в год.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителю Учреждения, осуществляющего деятельность в области молодежной политики, может направляться на стимулирующие выплаты работникам по итогам работы за год.

6.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются и осуществляются по результатам работы за прошедший квартал при соответствии критериям оценки результативности и качества деятельности Учреждений согласно приложению № 7 к Положению с учетом фактически отработанного времени ежемесячно:

руководителям Учреждений - в размере до 35 процентов от должностного оклада;

заместителям руководителей Учреждений - в размере до 30 процентов от должностного оклада;

главным бухгалтерам Учреждений - в размере до 30 процентов от должностного оклада.

6.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются и осуществляются ежемесячно по результату работы за прошедший квартал при соответствии критериям оценки результативности и качества деятельности Учреждения согласно приложению № 8 к Положению:

руководителю Учреждения - в размере до 60 процентов от должностного оклада;

заместителю руководителя Учреждения - в размере до 60 процентов от должностного оклада;

бухгалтера Учреждения - в размере до 50 процентов от должностного оклада.

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

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

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

Указанные выплаты устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 9 к настоящему Положению, на один год с момента получения призового места на основании выписки из протокола и (или) диплома конкурса и (или) конкурсного мероприятия:

руководителю Учреждения - в размере до 15 процентов от должностного оклада;

заместителю руководителя Учреждения - в размере до 15 процентов от должностного оклада;

бухгалтеру Учреждения - в размере до 15 процентов от должностного оклада.

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

6.9. В случае сложившейся экономии средств, учитываемых на текущий год, устанавливаются и производятся выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год в размере до 100 процентов от должностного оклада. Выплаты по итогам работ за год устанавливаются и выплачиваются руководителю Учреждения, его заместителю, бухгалтеру Учреждения в пределах фонда оплаты труда при соответствии критериям оценки результативности и качества деятельности Учреждения согласно приложению № 10 к Положению с учетом фактически отработанного времени.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя Учреждения. Количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, определяется пунктом 6.5. раздела 6 Положения с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

 **(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности образования:
	1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по работе с молодежью | 3170 |

* 1. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер  | 3484 |

* 1. ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений | 2454 |
| 1 квалификационный уровень | Сторож (вахтер) | 2454 |
| 1 квалификационный уровень | Рабочий  | 2454 |

* 1. ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 2857 |

Приложение № 2

положению об оплате труда

работников

**Форма оценочного листа**

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

(должность, фамилия, инициалы работника, осуществляющего оценку результативности

и качества труда работников Учреждения)

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

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

 (подпись) (ФИО)

Приложение № 3

к положению об оплате труда работников

**Критерии оценки результативности и качества труда**

**для определения размеров выплат за важность выполняемой работы,**

**степень самостоятельности и ответственности**

**при выполнении поставленных задач**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Оценка для ежемесячного установления выплат | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Специалист по работе с молодежью | обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей | оценивается по отсутствию зафиксированных фактов нарушения | 20 баллов |
| выполнение работы по реализации флагманской программы молодежной политики или инфраструктурного проекта для достижения целей деятельности отдела в соответствии с методическими рекомендациями | подтверждение: копия приказа Учреждения или приказа учредителя | 10 баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб | 20 баллов |
| Сторож | обеспечение сохранности материальных ценностей | оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества | 5 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 5 баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 25 баллов |
| Уборщик служебных помещений | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 40 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 30 баллов |
| Рабочий | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 25 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 24 баллов |
| Водитель автомобиля | отсутствие административно-правовых нарушений ПДД | подтверждение: оценивается по факту отсутствия штрафов | 15 баллов |
| ведение документации в соответствии с нормативными актами, регламентирующимиработу | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета обоснованных замечаний и жалоб | 10 баллов |
| Бухгалтер | соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам | подтверждение: документы по бухгалтерии Учреждения | 10 баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб | 10 баллов |
| своевременное представление ведомственной, статистической и бухгалтерской отчётности | соответствие установленным срокам представления отчетности | 10 баллов |
| размещение на сайте государственных закупок отчетов по оплате  | подтверждение: документы по бухгалтерии Учреждения | 1 пакет документов – 3 балла;2 пакета документов и более – 5 баллов |

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников

**Критерии оценки результативности и качества труда**

**для определения размеров выплат за качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Оценка для ежемесячного установления выплат | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Специалист по работе с молодежью | выполнение работы по подготовке и проведению проектов и мероприятий различного уровня и (или) участие в проектах, организованных учредителем | подтверждение: приказ Учреждения по государственному заданию; письмо, приказ учредителя для внеплановых мероприятий | краевое или межрегиональное мероприятие, всероссийское, международное - 45 баллов |
| организация участия представителей Красноярского края в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня | оценивается по численности участников, участвующих в проектах, мероприятиях (подтверждение: приказ Учреждения, письмо, приказ учредителя) | от 1 до 30 человек - 3 балла;31 и более человек - 5 баллов |
| наличие положительных отзывов, материалов в печатных изданиях и в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, телевизионных сюжетов о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций | подтверждение: письмо, диплом, копия материала из средств массовой информации, скриншот с информационно-телекоммуникационной сети Интернет, копия телевизионного сюжета на DVD-диске | материал в средствах массовой информации - 5 баллов; благодарственное письмо - 8 баллов; материал в информационно-телекоммуникационной сети Интернет - 10 баллов; телевизионный сюжет - 10 баллов |
| Водитель автомобиля | своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 5 баллов |
| поддержание транспортного средства в технически исправном состоянии | оценивается по факту отсутствия необоснованного простоя транспортного средства | 10 баллов |
| содержание автотранспортного средства в чистоте | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| Сторож | обеспечение общественного порядка и пропускного режима | оценивается по факту отсутствия (или факту предотвращения ) нарушения общественного порядка | 15 баллов |
| содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| Уборщик служебных помещений | обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря | 10 баллов |
| соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 15 баллов |
| Рабочий | оперативное реагирование и высокое качество проведения текущих ремонтных работ в помещениях здания | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 24 баллов |
| высокое качество проведения текущих работ дорожно – тропиночной сети | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| соблюдение правил эксплуатации и обслуживания машин и механизмов при выполнении работ | оценивается по факту отсутствия неисправности техники | 15 баллов |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Бухгалтер | отсутствие просроченной задолженности по расчетам за товары и услуги | подтверждение: документы по бухгалтерии Учреждения | 10 баллов |
|  | участие в работе курсов, семинаров, конференций | оценивается по количеству мероприятий (подтверждение: сертификат, диплом, удостоверение о повышении квалификации) | 1 мероприятие - 3 балла;2 мероприятия и более - 5 баллов |
|  | применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов | оценивается по факту применения | 5 баллов |
|  | своевременное составление и предоставление отчетности | подтверждение: документы по бухгалтерии Учреждения | 5 баллов |

Приложение № 5

к положению об оплате труда работников

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Уровень конкурса, конкурсного мероприятия, проекта | Занятое место | Количество баллов |
| 1 | Зональный (межмуниципальное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 15 |
| 2 | Региональный (региональное)  | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 15 |
| 3 | Всероссийский (всероссийское) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 15 |
| 4 | Международный (международное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 15 |

Приложение № 6
к положению об оплате труда работников

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Оценки для установления выплат | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Специалист по работе с молодежью | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ | факт участия | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и представление запрашиваемой у Учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| разработка инновационных форм работы | наличие положительных зафиксированных отзывов | 10 |
| Водитель автомобиля | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| отсутствие ДТП | отсутствие документов, подтверждающих ДТП | 10 |
| соблюдение сроков прохождения ТО | наличие акта ТО | 10 |
| соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |

Приложение № 7

к положению об оплате труда работников

**Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения**

**для установления руководителю, заместителю, бухгалтеру выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы,**

**степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Критерии оценки результативности | Условия | Размер к окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Руководитель | обеспечение безопасных условий работы в Учреждении | соблюдение нормативных правовых актов (отсутствие предписаний надзорных органов либо их оперативное устранение) | 15% |
| выполнение планов работы на месяц | отсутствие замечаний, отсутствие обоснованных замечаний учредителя | 20% |
| 2 | Заместитель руководителя | совершенствование технологий реализации курируемых направлений в Учреждении, внедрение актуальных технологий работы (управленческих, технологических, содержательных) | приказ Учреждения | 10% |
| качество организации управленческого процесса в курируемых направлениях в Учреждении | отсутствие замечаний, дисциплинарных взысканий у курируемых сотрудников, отсутствие жалоб сотрудников | 10% |
| обобщение и анализ практики работы по курируемым направлениям в Учреждении | оценивается по факту наличия аналитических отчетов, согласованных директором | 10% |
| 3 | Бухгалтер | отсутствие фактов уточнения (исправления) отчетов | соответствие установленным срокам представления отчетности | 10% |
| ведение учета Учреждения в соответствии с действующим законодательством | отсутствие существенных замечаний (актов) за ведение учета Учреждения | 20% |

Приложение № 8

к положению об оплате труда работников

**Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения**

**для установления руководителю, заместителю, бухгалтеру выплат стимулирующего характера**

**за качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
| N п/п | Наименование должности | Критерии оценки результативности | Условия | Размер к окладу |
|  |  |  | наименование | индикатор |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Руководитель | выполнение государственного задания | исполнение показателей, установленных государственным заданием | 90 - 99,9% | 5% |
| 100% и более | 10% |
| расширение масштаба деятельности Учреждения | привлечение муниципальных образований Красноярского края к участию в мероприятиях Учрежденияпроведение внеплановых мероприятий | количество муниципальных образований Красноярского края, участвующих в мероприятиях: |  |
|  |  |
| от 1 до 8 | 3% |
| более 8 | 5% |
| количество внеплановых мероприятий: |  |
| от 1 до 3 | 3% |
| более 3 | 5% |
| освещение деятельности Учреждения в средствах массовой информации | количество сюжетов (публикаций) размещений материалов - от 1 до 3 | от 1 до 3 | 5% |
| более 3 | 10% |
| обеспечение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | отсутствие обоснованных жалоб на работу Учреждения | ежемесячно | 30% |
| 2 | Заместитель руководителя | расширение масштаба деятельности Учреждения | участие в подготовке и проведении внеплановых проектов и мероприятий различного уровня (по профилю Учреждения), утвержденных приказом учредителя | краевое мероприятие, межрегиональное мероприятие, всероссийское мероприятие, международное мероприятие | 10% |
| привлечение муниципальных образований Красноярского края к участию в мероприятиях Учреждения | количество муниципальных образований Красноярского края, участвующих в мероприятиях: |  |
|  | от 3 до 8 | 3% |
|  | более 8 | 5% |
|  | привлечение некоммерческих организаций к участию в мероприятиях Учреждения | количество некоммерческих организаций, участвующих в мероприятиях: |  |
|  | от 1 до 5 | 3% |
|  | от 6 и более | 5% |
| результативность деятельности Учреждения | наличие положительных отзывов о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций, учреждений или структур, считающихся экспертами в сфере реализуемых Учреждением проектов | статус организации/структуры, выдавшей отзыв: городской, краевой, российский, международный | 10% |
|  | обеспечение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения | 30% |
| 3 | Бухгалтер | ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны учредителя, руководителя, работников Учреждения | отсутствие замечаний | 20% |
| непрерывное профессиональное развитие | участие в работе курсов, семинаров, конференций | количество мероприятий - свыше 2 | 5% |
|  | применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов | факт применения | 5% |
| результативность Учреждения | исполнение бюджета | 95 - 100% | 20% |
|  | 86,7 - 94,9% | 10% |

Приложение № 9

к положению об оплате труда работников

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЮ,

 БУХГАЛТЕРУ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

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

Приложение № 10

к положению об оплате труда работников

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЮ,

БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО

ХАРАКТЕРА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА ГОД

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Условия выплат по итогам работы | Оценка для установления выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Руководитель | качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | отсутствие обоснованных замечаний, жалоб | 40% |
| отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности Учреждения | отсутствие замечаний контролирующих органов | 20% |
| превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных государственным заданием | наличие превышения показателей согласно отчету по государственному заданию | 40% |
| 2 | Заместители руководителя | качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | отсутствие обоснованных замечаний, жалоб | 50% |
| отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности Учреждения | отсутствие замечаний контролирующих органов | 10% |
| оперативное и качественное исполнение и представление запрашиваемой агентством молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края у Учреждения информации | выполнение в срок, отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 20% |
| превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных государственным заданием | наличие превышения показателей согласно отчету по государственному заданию | 20% |
| 3 | Бухгалтер | качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской отчетности, отсутствие обоснованных замечаний | отсутствие обоснованных замечаний | 50% |
| отсутствие нарушений в финансовой деятельности | отсутствие замечаний контролирующих органов | 20% |
| соблюдение сроков, порядка и обоснованности представления бюджетных смет в соответствие с доведенными лимитами бюджетных обязательств | полное и своевременное представление платежных документов в соответствии с установленными законодательством нормами | 30% |