

Приложение к Постановлению

«25» 02 2013 г. № 93-п

ПОЛОЖЕНИЕ

О НОВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

**ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА В ОБЛАСТИ СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Енисейск, 2013

**1. Общие положения**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о новой системе оплаты труда работников Муниципальных бюджетных учреждений подведомственных администрации города Енисейска в области спорта, туризма и молодежной политики (далее – положение, учреждения, работники), разработано в связи с введением новой системы оплаты труда учреждения по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» (далее – новая система оплаты труда).

Действие настоящего положения не распространяется на отношения по оплате труда руководителей учреждений.

1.2. Настоящее положение разработано на основе:

а) Трудового кодекса Российской Федерации;

б) 131 Федерального Закона от 6 октября 2003г. «Об общих принципах организации местного самоуправления Российской Федерации»

в) Постановления Правительства Красноярского края от 21.05.2012г. № 224-п «О внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 19.11.2009г. №586-п «Об утверждении Порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края»;

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

1.4. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также

на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

**2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок**

**заработной платы работников учреждения.**

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

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

**3. Виды выплат компенсационного характера,**

**размеры и условия их осуществления**

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

3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
2. 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);
3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или надбавка за работу
в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

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

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

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

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

одинарной дневной 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;

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.

Увеличение размера выплаты (доплаты) осуществляется в соответствии с трудовым договором с работником;

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

**4. Условия оплаты труда руководителя учреждения.**

4.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения.

4.2. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

4.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается Администрацией г. Енисейска.

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

**5. Виды выплат стимулирующего характера работников
учреждения, размеры и условия их осуществления**

5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

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

д) выплаты по итогам работы за год.

5.2. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат за работу в закрытых административно-территориальных образованиях, персональных выплат за работу в сельской местности, 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 руководителя структурного подразделения учреждения, не находящегося
в непосредственном подчинении руководителя учреждения, – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат за работу в закрытых административно-территориальных образованиях, за работу в сельской местности не требуются.

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности
и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях
к настоящему положению, а в случаях, указанных муниципальными нормативными актами – без учета указанных критериев.

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

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

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

,

где:

 – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых
1-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 1-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

 – коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат
1-му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также
на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному 1-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 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 1-го работника учреждения, рассчитанное
в соответствии с настоящим положением.

Расчет максимально возможного количества баллов 1-го работника учреждения за плановый период в части выплаты за интенсивность
и высокие результаты работы осуществляется по фактическому количеству баллов 1-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).

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

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».

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»;

 – 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.

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».

5.3.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производятся ежемесячно и выплачиваются при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно № 2 к настоящему положению.

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

5.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся начальникам отделов, методистам по работе с молодежью
и специалистам по работе с молодежью согласно приложению № 3
к настоящему положению при одновременном наличии следующих условий:

а) выполнение работ по организации проектной деятельности
и подготовке команд (участника) для участия в 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.

5.4. Выплаты по итогам работы за год.

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

,

где:

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

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

 – количество баллов по результатам оценки труда 1-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 1-му работнику учреждения, принятому и (или) уволенному
в течение календарного года, пропорционально отработанному
1-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.

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

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

5.5. Персональные выплаты.

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

5.5.1. Персональные выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях устанавливаются специалистам в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

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

1. учет критериев оценки результативности и качества труда работников;
2. признание работы сложной, напряженной, режима работы особым.

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

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

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

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

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то 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 минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то 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 минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

5.5.6. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени
и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2.1 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных 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.

**6. Материальная помощь**

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

6.2. 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).

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего положения.

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

**7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее положение вступает в силу с 1 марта 2013 года.

Приложение № 1

к Положению о новой системе оплаты труда

**Размеры**

**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений физической культуры и спорта:

1.1. Профессиональная квалификационная группа (далее – ПКГ) должностей работников физической культуры, спорта и молодежной политики должностей первого уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень |  | 2 375 |

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

2.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень  |  | 1 839 |

Приложение № 2

к Положению о новой системе оплаты труда

**Критерии**

**оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность
выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении
поставленных задач, выплат за качество выполняемых работ**

| Категория работников | Критерии оценки | Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Специалист по работе с молодежью  | сбор и анализ актуальных потребностей молодежи по результатам вопросов консультирования |  ежеквартально;подтверждение: аналитическая записка, отчет  | \_5\_\_ баллов |
| внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения | ежеквартально;подтверждение: акт о внедрении, приказ  | количестводо\_\_3\_- \_\_4\_ балловсвыше\_3\_- \_\_6\_ баллов |
| повышение квалификации  | за полугодие;подтверждение: удостоверение о повышение квалификации, сертификат, диплом,  | количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях (семинар, конференция, курсы):до \_3\_- \_\_4\_ балловсвыше \_3\_\_- \_6\_\_ баллов |
| обеспечение взаимодействия со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами:- привлечение партнеров;- привлечение экспертов;- привлечение стажеров, практикантов;- привлечения волонтеров | ежеквартально;подтверждение: соглашение, договор, служебная записка | количество привлеченных организаций/физических лиц (в случае индивидуального участия):до \_3\_\_ - \_\_4\_ балловсвыше \_\_3\_ - \_6\_\_ баллов |
| участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах, аналитических и исследовательских группах | ежемесячно;подтверждение: протокол, служебная записка | количество мероприятий:до \_3\_\_ - \_4\_\_ балловсвыше \_\_3\_ - \_\_6\_ баллов |
| наличие соглашений, договоров о привлечение внебюджетных средств для достижения целей направления деятельности учреждения  | ежеквартально;подтверждение: соглашения, договоры  | количество соглашений/договоров: до \_\_3\_ - \_4\_\_ балловсвыше \_\_3\_ - \_\_6\_ баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | ежемесячно;оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | \_3\_\_ баллов |
|  |
| Уборщик служебных помещений, уборщик территории | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | ежемесячно;оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | \_\_3\_ баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | \_\_3\_ баллов |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Специалист по работе с молодежью | руководство отдельным направлением в рамках деятельности учреждения | ежеквартально;подтверждение: приказ директора | количество направлений:до \_3\_\_ - \_\_4\_ балловсвыше \_\_3\_ - \_\_6\_ баллов |
| подготовка и реализация программ и проектов, определяющих развитие учреждения  | полугодие;подтверждение: документ, утверждающий программу/проект по развитию учреждения либо подтверждающий победу в конкурсном отборе (приказ по учреждению, протокол конкурсной комиссии, договор на предоставление субсидии)  | количество подготовленных/реализованных программ/проектов:до \_3\_\_- \_\_4\_ баллов, свыше \_3\_-\_\_6\_ баллов  |
| подготовка и размещение информации о проектах и мероприятиях учреждения с СМИ с целью информирования молодежи о деятельности учреждения  | ежемесячно;подтверждение: копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация и т.д. (информационная продукция, пресс-релиз, фото/видеоотчет, пост-релиз) | количество освещенных мероприятий:до \_3\_\_ - \_\_4\_ балловсвыше \_\_3\_ - \_6\_\_ баллов;количество информационных каналов:до \_\_3\_ - \_\_4\_ балловсвыше \_3\_\_ - \_6\_\_ баллов |
| осуществление информационных программ и проектов социального просвещения  | ежеквартально;подтверждение: аналитическая записка | количество программ/проектов:до \_\_3\_ - \_4\_\_ балловсвыше \_3\_\_ - \_6\_\_ баллов  |
| адресное информирование молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации, о деятельности учреждения  | ежеквартально;подтверждение: служебная записка | количество человек:категории СОП и ТЖС:до \_10\_\_ - \_\_5\_ балловсвыше \_10\_\_ - \_\_8\_ баллов |
| создание, наполнение и обновление информации на интернет-ресурсах учреждения | ежемесячно;подтверждение: скрин-шот | \_\_8\_ баллов |
| обеспечение консультационной поддержки молодежи и молодежных объединений | ежеквартально;подтверждение: журнал регистрации  | количество получателей консультационных услуг:до \_3\_\_ - \_5\_\_ балловсвыше \_\_3\_ - \_\_8\_ баллов |
| разработка и издание методических материалов | ежеквартальноподтверждение: методические материалы  | количество разработанных/изданных материалов:до \_3\_\_ - \_\_8\_ балловсвыше \_\_3\_ - \_\_10\_ баллов  |
| распространение новых методик, социальных и культурных технологий | ежеквартально;подтверждение: акт разработки; акт внедрения | количество методик, технологий:до \_\_3\_ - \_\_8\_ балловсвыше \_3\_\_ - \_10\_\_ баллов |
| подготовка методических материалов для реализации мероприятия | ежеквартально;подтверждение: положение о мероприятии, инструкции и т.п. | количество методически сопровождаемых мероприятий: до \_3\_\_ - \_\_5\_ балловсвыше \_3\_\_ - \_\_7\_ баллов |
| проведение семинаров, консультаций, мастер-классов для физических лиц, для работников органов по делам молодежи, для организаций и учреждений, занимающихся реализацией молодежных проектов | ежемесячно;подтверждение: журнал регистрации | количество семинаров/консультаций/мастер-классов:до \_\_3\_ - \_\_5\_ балловсвыше \_\_3\_ - \_\_7\_ баллов  |
| проведение социологических исследований по актуальным вопросам жизни молодежи и молодежной политики, аналитика и их опубликование | ежеквартально;подтверждение: скрин-шот для интернет материалов, ксерокопии для печатных СМИ | количество проведенныхисследований:до \_\_3\_ - \_\_5\_ балловсвыше \_\_3\_ - \_\_7\_ балловколичество опубликованных исследований:до \_\_3\_ - \_\_7\_ балловсвыше \_\_3\_ - \_\_9\_ баллов |
| включение молодых людей в молодежные объединения  | ежеквартально;подтверждение: служебная записка | количество человек:до \_\_3\_ - \_\_5\_ балловсвыше \_\_3\_ - \_\_7\_ балловколичество человек в составе постоянно действующего молодежного актива:до \_\_10\_ - \_\_7\_ балловсвыше \_\_10\_ - \_\_9\_ баллов |
| включение молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации в молодежные объединения | ежеквартально;подтверждение: служебная записка | количество человек:категории СОП и ТЖС:до \_\_10\_ - \_\_7\_ балловсвыше \_\_10\_ - \_\_10\_ баллов |
| обеспечение развития молодежных объедений (наличие персональных или командных достижений проектных команд, актива) | ежеквартально;подтверждение: документально зафиксированные достижения (наградные документы, договоры) | количество достижений: до \_\_3\_ - \_\_7\_ балловсвыше \_\_3\_ - \_\_9\_ баллов |
| организация мероприятий по проектному просвещению для молодежи и молодежных объединений | ежеквартально;подтверждение: аналитическая записка | количество мероприятий по проектному просвещению: до \_\_\_ - \_\_\_ балловсвыше \_\_\_ - \_\_\_ баллов |
| организация и проведение конкурса поддержки молодежных проектов  | полугодие; подтверждение: положение о конкурсе и протокол конкурсной комиссии  | количество поданных на конкурс проектов:до \_5\_\_- \_\_5\_ баллов, свыше \_5\_-\_\_7\_ баллов |
| сопровождение участия проектных команд в конкурсах поддержки молодежных проектов  | ежеквартально;подтверждение: выписка из реестра проектных заявок | количество проектов, зарегистрированных в конкурсах:до \_\_5\_ - \_\_7\_ балловсвыше \_\_5\_ - \_\_9\_ баллов |
| обеспечение доступа молодежных объединений к материально-техническим ресурсам, имеющимся в учреждениям муниципального образования  | ежемесячно;подтверждение: договоры сотрудничества с другими организациями, учреждениями по созданию условий для развития молодежных общественных объединений, служебная записка  | количество договоров сотрудничества с другими организациями, учреждениями по созданию условий для развития молодежных общественных объединений-до \_\_3\_ - \_\_5\_ балловсвыше \_\_3\_ - \_\_7\_ баллов |
| обеспечение организационного сопровождения мероприятий  | ежеквартально;подтверждение: организационный план, финансовые документы, программа, сценарный план | количество мероприятий:до \_\_5\_ - \_\_7\_ балловсвыше \_\_5\_ - \_\_9\_ баллов |
| привлечение молодежи к реализации молодежных социальных проектов и других граждан в качестве получателей услуг  | ежеквартально;подтверждение: паспорт проекта, фото | количество человек привлеченных к реализации:до \_10\_\_ - \_\_5\_ балловсвыше \_10\_\_ - \_\_8\_ баллов.количество граждан – получателей услуг от молодежного социального проекта (участники, эксперты, зрители):до \_\_20\_ - \_\_7\_ балловсвыше \_\_20\_ - \_\_9\_ баллов. |
| обеспечение организационного сопровождения реализации массовых мероприятий молодежными объединениями в социально-культурных, образовательных мероприятиях муниципального образования  | ежемесячно;подтверждение: отчеты о деятельности молодежных общественных объединений  | количество мероприятий: до \_3\_\_ - \_\_5\_ балловсвыше \_\_3\_ -\_\_7\_ балловколичество граждан - получателей услуг (участники, зрители):до \_20\_\_ - \_\_7\_ балловсвыше \_20\_\_ -\_\_10\_ баллов |
| обеспечение привлекательности учреждения и мероприятий, реализуемых учреждением, для молодежи  | ежеквартально;подтверждение: служебная записка, реестр посещающих учреждение  | количество человек посетивших учреждение, мероприятия учреждения:до \_15\_\_ - \_\_7\_ балловсвыше \_\_15\_ - \_\_10\_ баллов |
| обеспечение привлекательности учреждения и мероприятий, реализуемых учреждением, длямолодых граждан (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации | ежеквартально;подтверждение: служебная записка, реестр посещающих учреждение | количество человек:категории СОП и ТЖС, посетивших учреждение, мероприятия учреждения::до \_15\_\_ - \_\_7\_ балловсвыше \_\_15\_ - \_\_10\_ баллов |
| наличие положительных отзывов, материалов в СМИ о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций, органов государственной власти, и (или) местного самоуправления, молодежи и других категорий граждан (при отсутствии жалоб) | ежемесячно;подтверждение: письмо, благодарственное письмо, диплом, копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация  | количество отзывов/материалов:до \_\_5\_ - \_\_7\_ балловсвыше \_\_5\_ - \_\_10\_ баллов |
| Уборщик служебных помещений, уборщик территории | обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | ежемесячно; оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря | \_\_3\_ баллов |
| соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей | ежеквартально;оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | \_\_5\_ баллов |

Приложение № 3

к Положению о новой системе оплаты труда

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Уровень конкурса, конкурсного мероприятия | Занятое место | Количество баллов |
| 1 | Региональный (региональное)  | 1 | 20 |
| 2 - 3 | 15 |
| 2 | Всероссийский (всероссийское) | 1 | 25 |
| 2 - 3 | 20 |
| 3 | Международный (международное) | 1 | 30 |
| 2 - 3 | 25 |

Приложение № 4

к Положению о новой системе оплаты труда

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Условия выплат | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Специалист по работе с молодежью | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 5 |
| качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 7 |
| участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ | факт участия | 7 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 7 |
| разработка инновационных форм работы | наличие положительных зафиксированных отзывов | 7 |
| Уборщик служебных помещений | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 3 |
| соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 3 |
| подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | наличие зафиксированных данных о факте применения | 3 |

Приложение № 5

к Положению о новой системе оплаты труда

**Размеры персональных выплат за опыт работы\***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основания представления выплат | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % |
| 1 | Ученая степень кандидата наук | 5 |
| 2 | Ученая степень доктора наук | 10 |
| 3 | Почетное звание, начинающееся со слова «Заслуженный»  | 8 |
| 4 | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации» | 20 |

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

Приложение № 6

к Положению о новой системе оплаты труда

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % |
| 1 | 2 | 3 |
| Специалист по работе с молодежью | Средне-специальное образование и стаж работы не менее 5 лет | 2 |
| Высшее образование без предъявления требований к стажу работы | 3 |
| Высшее образование и стаж работы не менее 1 года | 5 |
| Высшее образование и стаж работы не менее 3 лет | 7 |
| Высшее образование и стаж работы не менее 5 лет | 8-10 |