



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23» 04 2019 г.

г. Енисейск

№ 88-П

О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска № 72-п от 13.02.2013г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр г.Енисейска»

В соответствии со ст.16 Федерального Закона от 06.10.2003 г.№131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь ст. 8,43,44 Устава города, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в приложение к постановлению администрации города Енисейска № 72-п от 13.02.2013 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников «Молодежный центр г.Енисейска » следующие изменения:

1.1. – подпункт 5.3.1. пункта 5.3. раздела 5 изложить в следующей редакции:

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

$$C_i = C_{1\text{балла}} * B_i * k_i,$$

где:

C_i –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);

$C_{1\text{балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

k_i – коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат 1-му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i -м работником учреждения времени.

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

Пересчет $C_{1балла}$ 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 $C_{1балла}$ – 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 $C_{1балла}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1балла} = Q_{стим} / \sum B_i^{max},$$

где:

$Q_{стим}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера i -му работнику 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);

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

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

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

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

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим} = Q_{зн} - Q_{итат} - Q_{перс} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{зн}$ – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных i -работнику учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях,

в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

$Q_{перс}$ – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат i -му работнику 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 $C_{1балла}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1балла}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения 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 $C_{1балла}$ – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

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

В случае, если расчёт $Q_{стим}$ осуществляется в целях пересчета $C_{1балла}$, 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 $C_{1балла}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

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

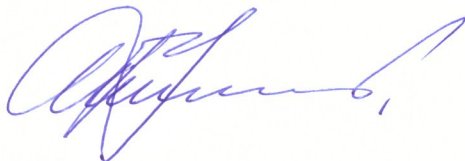
1.2. Приложение №1 к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр г.Енисейска» изложить в редакции согласно приложению №1 к настоящему постановлению.

1.3. Приложение №2 к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр г.Енисейска» изложить в редакции согласно приложению №2 к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

3. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном интернет – портале органов местного самоуправления города Енисейска www.eniseysk.com. и применяется к правоотношениям возникшим с 01 января 2019 года.

Глава города



В.В.Никольский

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Размеры окладов (должностных окладов) заработной платы работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям в сфере реализации молодежной политики:

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	специалист по работе с молодёжью	3 297,00

2. Размеры окладов (должностных окладов) заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	2 552,00

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
3 квалификационный уровень	водитель	3 981,00
5 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 552,00

Приложение № 2
 к Положению об оплате 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 востребованных консультаций	ежеквартально; подтверждение: аналитическая записка, отчет	<u>5</u> баллов
	внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения	ежеквартально; подтверждение: акт о внедрении, приказ	количество до <u>3</u> - <u>4</u> баллов свыше <u>3</u> - <u>6</u> баллов
	повышение квалификации	за полугодие; подтверждение: удостоверение о повышении квалификации, сертификат, диплом,	количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях (семинар, конференция, курсы): до <u>3</u> - <u>4</u> баллов свыше <u>3</u> - <u>6</u> баллов
	обеспечение взаимодействия со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами: - привлечение партнеров; - привлечение экспертов;	ежеквартально; подтверждение: соглашение, договор, служебная записка	количество привлеченных организаций/физических лиц (в случае индивидуального участия): до <u>3</u> - <u>4</u> баллов свыше <u>3</u> - <u>6</u> баллов

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
	<ul style="list-style-type: none"> - привлечение стажеров, практикантов; - привлечения волонтеров 	ежемесячно;	количество мероприятий: до <u>3</u> - <u>4</u> баллов свыше <u>3</u> - <u>6</u> баллов
	участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах, аналитических и исследовательских группах	подтверждение: протокол, служебная записка	
	наличие соглашений, договоров о привлечении внебюджетных средств для достижения целей направления деятельности учреждения	ежеквартально;	количество соглашений/договоров: до <u>3</u> - <u>4</u> баллов свыше <u>3</u> - <u>6</u> баллов
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	ежемесячно;	<u>3</u> баллов
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	ежемесячно;	<u>3</u> баллов
Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	ежемесячно;	<u>3</u> баллов
Выплаты за качество выполняемых работ			
Специалист по работе с молодежью	руководство отделением по направлению в рамках деятельности учреждения	ежеквартально;	количество направлений: до <u>3</u> - <u>4</u> баллов свыше <u>3</u> - <u>6</u> баллов
	подготовка и реализация программ и проектов, определяющих развитие учреждения	полугодие;	количество подготовленных/реализованных программ/проектов: до <u>3</u> - <u>4</u> баллов,

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
	<p>подготовка и размещение информации о проектах и мероприятиях учреждения с СМИ с целью информирования молодежи о деятельности учреждения</p> <p>осуществление информационных программ и проектов социального просвещения</p> <p>адресное информирование молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации, о деятельности учреждения</p> <p>создание, наполнение и обновление информации на интернет-ресурсах учреждения</p> <p>обеспечение консультационной поддержки молодежи и молодежных объединений</p> <p>разработка и издание методических материалов</p>	<p>победу в конкурсном отборе (приказ по учреждению, протокол конкурсной комиссии, договор на предоставление субсидии)</p> <p>ежемесячно;</p> <p>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)</p> <p>ежеквартально;</p> <p>подтверждение: аналитическая записка</p> <p>ежеквартально;</p> <p>подтверждение: служебная записка</p> <p>ежемесячно;</p> <p>подтверждение: скрин-шот</p> <p>ежеквартально;</p> <p>подтверждение: журнал регистрации</p> <p>ежеквартально</p> <p>подтверждение: методические материалы</p>	<p>свыше 3 - 6 баллов</p> <p>количество освещенных мероприятий: до 3 - 4 баллов свыше 3 - 6 баллов; количество информационных каналов: до 3 - 4 баллов свыше 3 - 6 баллов</p> <p>количество программ/проектов: до 3 - 4 баллов свыше 3 - 6 баллов</p> <p>количество человек: категории СОП и ТЖС: до 10 - 5 баллов свыше 10 - 8 баллов</p> <p>8 баллов</p> <p>количество получателей консультационных услуг: до 3 - 5 баллов свыше 3 - 8 баллов</p> <p>количество разработанных/изданных материалов: до 3 - 8 баллов свыше 3 - 10 баллов</p>

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
	<p>распространение новых методик, социальных и культурных технологий</p> <p>подготовка методических материалов для реализации мероприятий</p> <p>проведение семинаров, консультаций, мастер-классов для физических лиц, для работников органов по делам молодежи, для организаций и учреждений, занимающихся реализацией молодежных проектов</p> <p>проведение социологических исследований по актуальным вопросам жизни молодежи и молодежной политики, аналитика и их опубликование</p> <p>включение молодых людей в молодежные объединения</p>	<p>ежеквартально; подтверждение: акт разработки; акт внедрения</p> <p>ежеквартально; подтверждение: положение о мероприятии, инструкции и т.п.</p> <p>ежемесячно; подтверждение: журнал регистрации</p> <p>ежеквартально; подтверждение: скрин-шот для интернет материалов, ксерокопии для печатных СМИ</p> <p>ежеквартально; подтверждение: служебная записка</p>	<p>количество методик, технологий: до <u>3</u> - <u>8</u> баллов свыше <u>3</u> - <u>10</u> баллов</p> <p>количество методически сопровождаемых мероприятий: до <u>3</u> - <u>5</u> баллов свыше <u>3</u> - <u>7</u> баллов</p> <p>количество семинаров/консультаций/мастер-классов: до <u>3</u> - <u>5</u> баллов свыше <u>3</u> - <u>7</u> баллов</p> <p>количество проведенных исследований: до <u>3</u> - <u>5</u> баллов свыше <u>3</u> - <u>7</u> баллов</p> <p>количество опубликованных исследований: до <u>3</u> - <u>7</u> баллов свыше <u>3</u> - <u>9</u> баллов</p> <p>количество человек: до <u>3</u> - <u>5</u> баллов свыше <u>3</u> - <u>7</u> баллов</p> <p>количество человек в составе постоянно действующего молодежного актива: до <u>10</u> - <u>7</u> баллов свыше <u>10</u> - <u>9</u> баллов</p>
	включение молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально	ежеквартально; подтверждение: служебная записка	количество человек: категории СОП и ТЖС:

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
I	2	3	4
	опасном положении и трудной жизненной ситуации в молодежные объединения		до <u>10</u> - <u>7</u> баллов свыше <u>10</u> - <u>10</u> баллов
	обеспечение развития молодежных объединений (наличие персональных или командных достижений проектных команд, актива)	ежеквартально; подтверждение: документально зафиксированные достижения (наградные документы, договоры)	количество достижений: до <u>3</u> - <u>7</u> баллов свыше <u>3</u> - <u>9</u> баллов
	организация мероприятий по проектному просвещению для молодежи и молодежных объединений	ежеквартально; подтверждение: аналитическая записка	количество мероприятий по проектному просвещению: до <u> </u> - <u> </u> баллов свыше <u> </u> - <u> </u> баллов
	организация и проведение конкурса поддержки молодежных проектов	полугодие; подтверждение: положение о конкурсе и протокол конкурсной комиссии	количество поданных на конкурс проектов: до <u>5</u> - <u>5</u> баллов, свыше <u>5</u> - <u>7</u> баллов
	сопровождение участия проектных команд в конкурсах поддержки молодежных проектов	ежеквартально; подтверждение: выписка из реестра проектных заявок	количество проектов, зарегистрированных в конкурсах: до <u>5</u> - <u>7</u> баллов свыше <u>5</u> - <u>9</u> баллов
	обеспечение доступа молодежных объединений к материально-техническим ресурсам, имеющимся в учреждениях муниципального образования	ежемесячно; подтверждение: договоры сотрудничества с другими организациями, учреждениями по созданию условий для развития молодежных общественных объединений, служебная записка	количество договоров сотрудничества с другими организациями, учреждениями по созданию условий для развития молодежных общественных объединений: до <u>3</u> - <u>5</u> баллов свыше <u>3</u> - <u>7</u> баллов
	обеспечение организационного сопровождения мероприятий	ежеквартально; подтверждение: организационный план, финансовые документы, программа, сценарный план	количество мероприятий: до <u>5</u> - <u>7</u> баллов свыше <u>5</u> - <u>9</u> баллов
	привлечение молодежи к реализации	ежеквартально;	количество человек привлечен-

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2 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)	3 ежемесячно;	4 количество отзывов/материалов: до 5 - 7 баллов свыше 5 - 10 баллов
Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель	3 обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря 4 соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей	ежемесячно; оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря ежеквартально; оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	3 баллов 5 баллов