

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ  
БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«31» марта 2016 года

пгт. Большая Мурта

№ 123

О внесении изменений в постановление администрации Большемуртинского района от 03.03.2016 г. № 79 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Молодежный центр «Лидер»

В соответствии с постановлением Правительства Красноярского края от 24.02.2016 г. № 72-п «Об утверждении распределения и Порядка предоставления в 2016 году субсидий бюджетам муниципальных образований Красноярского края на частичное финансирование (возмещение) расходов на повышение размеров оплаты труда специалистов по работе с молодежью, методистов муниципальных молодежных центров», руководствуясь Уставом Большемуртинского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации Большемуртинского района от 03.03.2016 г. № 79 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Молодежный центр «Лидер» следующие изменения:

раздел 4 «Виды выплат стимулирующего характера работников учреждения, размеры и условия их осуществления» приложения к постановлению изложить в следующей редакции:

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

4.1. Работникам учреждения на основании приказов учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, за исключением персональных выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда 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;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.2. Оценка результативности и качества труда работников учреждения для установления выплат стимулирующего характера осуществляется руководителем учреждения на основании оценочного листа, оформляется по форме согласно приложению № 2 к положению и используется при подготовке приказов о назначении размера выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 1-3 пункта 4.1 положения, устанавливаются по итогам работы за квартал.

Размер выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктом 4 пункта 4.1 положения, устанавливается в соответствии с пунктами 4.5- 4.8 положения.

Размер выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктом 5 пункта 4.1 положения, устанавливается по итогам работы за год.

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ, осуществляемые конкретному работнику Учреждения (далее - "балльные" выплаты), определяются по формуле:

$$C_i = C_{1 \text{ балла}} \times B_i \times K_i,$$

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  $i$ -му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному  $i$ -м работником учреждения времени.

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

Пересчет  $C_{1 \text{ балла}}$  осуществляется в случае внесения изменений в смету 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  $C_{1 \text{ балла}}$  - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата", до окончания финансового года.

Расчет и пересчет  $C_{1 \text{ балла}}$  осуществляется по формуле:

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим}}^{\text{рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i^{\text{max}}$$

$Q_{\text{стим}}$  - 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);

$Q_{\text{стим}}^{\text{рук}}$  - 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);

$B_i^{\text{max}}$  - 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  $C_{1 \text{ балла}}$  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;  
при пересчете  $C_{1 \text{ балла}}$  - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата";

$n$  - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения.

$Q_{\text{стим}}$  рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$  - сумма средств, предусмотренных в смете 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);

$Q_{\text{штат}}$  - 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);

$Q_{\text{перс}}$  - 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 размера 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  $C_{1 \text{ балла}}$  - за ноябрь года, в котором осуществляется расчет; при пересчете  $C_{1 \text{ балла}}$  - за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в смету 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  $C_{1 \text{ балла}}$  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{1 \text{ балла}}$  - за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата";

$Q_{\text{отп}}$  - 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).

$Q_{отп}$  рассчитывается по формуле:

$$Q_{отп} = \frac{Q_{зп}}{N_{год} \times r} \times N_{отп},$$

где:

$N_{отп}$  - количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

$N_{год}$  - количество календарных дней в плановом периоде;

$r$  - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае, если расчет  $Q$  осуществляется в целях пересчета  $C_{1балла}$ , то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

$Q_{стим}^{рук}$

рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим}^{рук} = Q_{рук}^{max},$$

где:

$Q_{стим}^{рук max}$  - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 5 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);

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

при расчете  $C_{1балла}$  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;  
при пересчете  $C_{1балла}$  - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата".

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

$$C_i^{\text{год}} = C_{1 \text{ балла}}^{\text{год}} \times K_j,$$

где:

$C_i^{\text{год}}$  - размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой  $i$ -му работнику учреждения;

$C_{1 \text{ балла}}^{\text{год}}$  - стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год;

$B_i$  - 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;

$K_j$  - 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.

$$C_{1 \text{ балла}}^{\text{год}} = \frac{\text{Э}}{\sum_{i=1}^m B_i^{\text{год}} \times K_i},$$

где:

$\text{Э}$  - 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);

$m$  - 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 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.

4.5. Персональные выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производятся специалисту, впервые окончившему одно из учреждения высшего или среднего профессионального образования и

заклучившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением, в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

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

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

4.7. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2.1 статьи 4 Решения Большемуртинского районного Совета депутатов от 05.02.2012 N 17-137 "«Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждения Большемуртинского района»" 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).

Работнику учреждения, месячная заработная плата которого 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, указанная персональная выплата производится 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 персональной выплаты 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 включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.8. Персональные выплаты устанавливаются работникам за сложность, напряженность в размере 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер персональной выплаты за сложность, напряженность устанавливается руководителем учреждения исходя из объема, сложности и напряженности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач осуществляются работникам учреждения за отчетный период (квартал) по результату работы за предыдущий квартал в случае отсутствия замечаний (с учетом статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации) к конкретным работникам от руководителя учреждения с учетом фактически отработанного времени, с применением критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения согласно приложению № 3 к Положению.

4.10. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются работникам учреждения ежемесячно в случае отсутствия замечаний (с учетом статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации) к конкретным работникам от руководителя учреждения за отчетный период (квартал) с применением критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, с учетом фактически отработанного времени согласно приложению № 4 к Положению.

4.11. Выплаты за интенсивность и высоте результаты работы производятся работникам учреждения ежемесячно с учетом фактически отработанного времени с применением критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения согласно приложению № 5 к Положению при одновременном наличии следующих условий:

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

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

4.12. При определении размера выплат стимулирующего характера по итогам работы за год для конкретного работника учреждения учитывается личный вклад работника в результаты деятельности учреждения с учетом фактически отработанного времени. Размер выплат по итогам работы за год устанавливается в пределах фонда оплаты труда с применением критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения согласно приложению № 6 к Положению.

4.13. Конкретные размеры выплат по итогам работы за год устанавливаются приказами учреждения.».

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района Гриц С.В.

3. Постановление вступает в силу со дня подписания и подлежит опубликованию (обнародованию) в установленном порядке.

Исполняющий обязанности  
главы района

В.В. Рудницкая