

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ  
БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«03» марта 2016 года

пгт. Большая Мурта

№ 79

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Молодежный центр «Лидер»

Руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с ч. 2 ст. 53 Федерального закона Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Большемуртинского районного Совета депутатов от 05.06.2012 № 17-137 «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждения Большемуртинского района», Уставом Большемуртинского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения казенного учреждения «Молодежный центр «Лидер» согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района Гриц С.В.
3. Постановление подлежит опубликованию (обнародованию) в установленном порядке и вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2016 года.

Глава района

В.В. Вернер

**Примерное положение об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
«Молодежный центр «Лидер»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Молодежный центр «Лидер» (далее – положение, учреждение, работники), разработано на основании решения Большемуртинского районного Совета депутатов от 05.06.2012 № 17-137 «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждения Большемуртинского района».

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 отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Абсолютный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим примерным 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 учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением 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.

**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 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";  
от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";  
от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

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

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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 работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.2.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.2, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.2.3. Работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.4. Работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливается:

районный коэффициент и 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;

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в сельской местности.

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера работников учреждения, размеры и условия их осуществления (в редакции постановления администрации района от «31»марта 2016 года № 123)**

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:

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

$Q_{\text{стим}}$  - 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);

$Q^{\text{рук}}$  - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной над бар, к и 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  $C_1$  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).

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

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

где:

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

$N_{\text{год}}$  - 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  $C_{1 \text{ балла}}$ , то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

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

$$Q_{\text{стим}}^{\text{рук}} = Q_{\text{рук}}^{\text{max}}$$

где:

$Q_{\text{стим}}^{\text{max рук}}$  - 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  $C_{1 \text{ балла}}^{\text{год}}$  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет; при пересчете  $C_{1 \text{ балла}}^{\text{год}}$  - 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 заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением, в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

4.6. 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.

## **5. 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 учреждения**

6.1. Размер должностного оклада руководителя определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

6.2. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего положения.

6.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации Большемуртинского района.

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

6.4. Руководителю учреждения к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.4.1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" - 5%;

за награждение нагрудным знаком "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - 20%;

ученой степени кандидата наук - 5%;

ученой степени доктора наук - 10%.

6.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за участие воспитанников учреждения в региональных, всероссийских и международных конкурсах и конкурсных мероприятиях с учетом полученных ими призовых мест в размерах, установленных в приложении № 7 к настоящему положению.

Размер выплаты устанавливается на один год с момента получения призового места воспитанниками учреждения на основании выписки из протокола конкурса (далее - результат). Если в период действия установленной выплаты был улучшен результат, размер указанной выплаты может быть увеличен, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново с момента получения улучшенного результата.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в приложении № 8 к настоящему положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, указанные в приложении № 8 к настоящему положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется администрацией Большемуртинского района Красноярского края.

6.4.3. Выплаты по итогам работы за год устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в приложении № 9 к настоящему положению.

Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, рассчитывается в соответствии с решением Большемуртинского районного Совета депутатов от 05.06.2012 № 17-137 «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждения Большемуртинского района».

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с администрацией Большемуртинского района.

## 7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в силу с 1 января 2016 года.

7.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1  
к примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципального казенного  
учреждения «Молодежный  
центр «Лидер»

### МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности образования:

1.1. ПКГ должностей педагогических работников второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
3 квалификационный уровень	5 361

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

2.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1-й квалификационный уровень	2 231

Приложение № 2  
к примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципального казенного  
учреждения «Молодежный  
центр «Лидер»

СОГЛАСОВАНО:  
Директор МКУ «МЦ «Лидер»

---

**Примерная форма оценочного листа**

(должность, фамилия, инициалы работника,  
осуществляющего оценку результативности  
и качества труда работников учреждения)  
за квартал \_\_\_\_\_ года

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Предельное количество баллов	Количество баллов по результатам оценки деятельности работников учреждения	Примечание	Подписи работников учреждения, в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества труда
1	2	3		4	5
1					

Должность \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО)

Приложение № 3  
к примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципального казенного  
учреждения «Молодежный  
центр «Лидер»

**Критерии оценки результативности и качества труда  
работников учреждения для установления выплат  
стимулирующего характера за важность выполняемой работы,  
степень самостоятельности и ответственности при выполнении  
поставленных задач**

Категория работников	Критерии оценки	Оценка для установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
Методист	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	10 баллов
	Подготовка и размещение информационных материалов, публикация статей	Оценивается по факту размещения и опубликования (подтверждение: скриншот - для интернет-материалов, CD или DVD - для радио и телевидения, ксерокопии - для печатных средств массовой информации)	До 6 информационных материалов - 3 балла; 7 информационных материалов и более - 5 баллов
	Организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию	Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	Количество привлеченных организаций/физических лиц 1 - 5 баллов Свыше 1 - 10 баллов Волонтеров: От 1 до 10 человек - 5 баллов От 11 до 30 человек - 10 баллов От 31 до 60 человек -

			15 баллов От 61 и более человек - 20 баллов
	Организация участия молодежи района в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня	Подтверждение: приказ, письмо, журнал регистрации участников	Количество участников, участвующих в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня: От 1 до 10 человек - 6 баллов От 11 до 30 человек – 12 баллов От 31 до 60 человек – 18 баллов От 61 и более человек - 24 балла
	Проведение внеплановых мероприятий, в том числе по собственной инициативе, круглых столов, родительских собраний, консультаций (групповых), по собственной инициативе	Подтверждение: приказ по учреждению, положение, письмо, акт	Мероприятия: муниципальный уровень – 35 баллов Уровень учреждения – 15 баллов Консультации – 15 баллов
	Сбор и анализ актуальных потребностей молодежи по результатам вопросов консультирования	Подтверждение: аналитическая записка, отчет	15 баллов
Уборщик служебных помещений, уборщик территории	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	10 баллов
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	5 баллов
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	5 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	5 баллов



Приложение № 4  
к примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципального казенного  
учреждения «Молодежный  
центр «Лидер»

**Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения для  
установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых  
работ**

Категория работников	Критерии оценки	Оценка для установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
Методист	Организация работы по подготовке и проведению проектов и мероприятий различного уровня и (или) участие в проектах, организованных учредителем	Подтверждение: приказ учреждения по муниципальному заданию. Письмо, приказ учредителя для внеплановых мероприятий	Муниципальное мероприятие – 10 баллов Краевое мероприятие - 30 баллов Всероссийское - 60 баллов
	Вовлечение несовершеннолетних от 14 до 18 лет, находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации к участию в проектах и мероприятиях, проводимых учреждением	Подтверждение: служебная записка	Количество человек: Категории СОП: 10 баллов за каждого СОП
	Разработка и издание методических материалов, в том числе для реализации мероприятия	Подтверждение: методические материалы, положение о мероприятии, инструкции	Количество разработанных/изданных материалов: 1 и более методическое пособие – 6 баллов Аудио или видео материал – 12 баллов Количество методически сопровождаемых мероприятий: 5 баллов каждое
	Проведение семинаров, консультаций, мастер-классов	Подтверждение: журнал регистрации	Количество консультаций До 3 – 18 баллов 4 и более – 30 баллов Семинаров/ мастер-классов: 1 – 15 баллов Свыше - 40 баллов

	Включение молодых людей в проектные команды	Подтверждение: служебная записка	Количество человек: до 5 чел. – 25 баллов свыше 5 – 50 баллов
	Обеспечение развития проектных команд (наличие персональных или командных достижений проектных команд)	Подтверждение: документально зафиксированные достижения (наградные документы, договоры)	Количество достижений: 1 – 50 баллов свыше 1 – 80 баллов
	Создание, наполнение и обновление информации на интернет-ресурсах учреждения	Подтверждение: скрин-шот	25 баллов
	Адресное информирование молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации, о деятельности учреждения	Подтверждение: служебная записка	Количество человек: Категории СОП и ТЖС: 10 баллов за каждого СОП 5 баллов за каждого ТЖС
	Включение молодых людей в молодежные объединения	Подтверждение: служебная записка, анкета, социальный паспорт	Количество человек: до 5 - 10 баллов свыше 5 - 15 баллов Количество человек в составе постоянно действующего молодежного актива: до 5 - 15 баллов свыше 5 - 20 баллов
	Привлечение молодежи к реализации молодежных социальных проектов и других граждан в качестве получателей услуг	Подтверждение: паспорт проекта, фото	Количество человек привлеченных к реализации: до 5 - 10 баллов свыше 5 - 15 баллов. Количество граждан – получателей услуг от молодежного социального проекта (участники, эксперты, зрители): до 40 - 20 баллов свыше 40 - 30 баллов.
Уборщик служебных помещений, уборщик территории	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря	20 баллов
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	15 баллов
	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	Выполнение особо сложных и экстренных заданий	При наличии незапланированных работ	50 баллов
Сторож	Обеспечение общественного порядка и пропускного режима	Оценивается по факту отсутствия (или факту предотвращения ) нарушения общественного порядка	10 баллов

Содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
Выполнение особо сложных и экстренных заданий	При наличии незапланированных работ	50 баллов

Приложение № 5  
к примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципального казенного  
учреждения «Молодежный  
центр «Лидер»

**Критерии оценки результативности  
и качества труда работников учреждения для установления выплат  
стимулирующего характера  
за интенсивность и высокие результаты**

№ п/п	Уровень конкурса, конкурсного мероприятия	Занятое место	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, балл
1	Региональный (региональное)	1	15
		2-3	15
2	Всероссийский (всероссийское)	1	15
		2-3	15
3	Международный (международное)	1	15
		2-3	15

Приложение № 6  
к примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципального казенного  
учреждения «Молодежный  
центр «Лидер»

**Критерии оценки результативности и качества труда работников  
Учреждения для установления выплат стимулирующего  
характера по итогам работы за год**

Категория работников	Критерии оценки	Оценка для установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
Методист	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 проектов, региональных и муниципальных программ	Факт участия	10
	Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	Разработка инновационных форм работы	Наличие положительных зафиксированных отзывов	10
	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	Руководство направлением в рамках деятельности учреждения	Подтверждение: наличие программы развития работы направления утвержденной приказом учреждения	Программа - 25 баллов
Уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож	Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	Подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	Наличие зафиксированных данных о факте применения	10

Приложение № 7  
к примерному положению об оплате  
труда работников муниципального  
казенного учреждения  
«Молодежный центр «Лидер»

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

№ п/п	Уровень конкурса, конкурсного мероприятия	Занятое место	Размер выплаты к должностному окладу, %
1	Региональный (региональное)	1	80
		2 - 3	50
2	Всероссийский (всероссийское)	1	90
		2 - 3	60
3	Международный (международное)	1	100
		2 - 3	70

Приложение № 8  
к примерному положению об оплате  
труда работников муниципального  
казенного учреждения  
«Молодежный центр «Лидер»

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров  
выплаты за качество выполняемых работ для руководителей (ежеквартально)**

Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер к должностному окладу, ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан, организаций	Отсутствие случаев	до 30%
	Своевременная подготовка нормативных актов и иных документов	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	Отсутствие замечаний	до 30%
	Исполнение муниципального задания	Выполнение показателей установленных муниципальным заданием	86,7 – 94,9%	до 20%
			95 и более %	30%
	Методическая деятельность учреждения	Проведение методических совещаний, семинаров	Количество совещаний, семинаров от 1 до 3	до 25%
			Свыше 3	до 40%
	Выстраивание эффективного взаимодействия с муниципальными образованиями Красноярского края, субъектами РФ, другими учреждениями и ведомствами для достижения цели деятельности учреждения	Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	Факт наличия	до 15%
	Результативность учреждения	Освещение деятельности учреждения в СМИ	Количество сюжетов, публикаций, от 1 до 6	5%
Свыше 6			10%	

Приложение № 9  
к примерному положению об оплате  
труда работников муниципального  
казенного учреждения  
«Молодежный центр «Лидер»

**Размеры и условия установления выплат по итогам работы за год для руководителя**

Наименование должности	Условия выплат по итогам работы	Размер выплат к должностному окладу
1	2	3
Руководитель	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб)	20%
	Участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ (зафиксированный факт участия)	10%
	Отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения	10%
	Оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой Министерством у учреждения информации (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний)	10%
	Разработка и внедрение инновационных методов работы с молодежью (наличие документально зафиксированного факта)	5%
	Превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных муниципальным заданием	15%