



АДМИНИСТРАЦИЯ
Ирбейского района Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.02.2025

с. Ирбейское

№ 70 - пг

О внесении изменений в постановление администрации Ирбейского района от 18.02.2013 № 137-пг «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Ирбейского районного Совета депутатов от 21.02.2023 № 24-158 р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Ирбейского района», руководствуясь статьей 38 Устава Ирбейского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации Ирбейского района от 18.02.2013 № 137-пг «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики» (далее - постановление) следующие изменения:

1.1. Приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению.

2. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы района по финансово-экономическим вопросам руководителя финансово-экономического управления администрации района Е.В. Грибкову.

3. Постановление вступает в силу не ранее дня, следующего за днём его официального опубликования.

Глава района

О.В. Леоненко

Приложение
к постановлению администрации
Ирбейского района
от 13.02.2025 № 70-пг

Приложение
к постановлению администрации
Ирбейского района
от 18.02.2013 № 137-пг

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
В ОБЛАСТИ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики (далее – положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, решения Ирбейского районного Совета депутатов от 21.02.2023 № 24-158 р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Ирбейского района».

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

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

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

1.5. 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.

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

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, муниципальными правовыми актами содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- настоящего Положения с учетом вида экономической деятельности.

2.4. Заработная плата работников увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами.

2.5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим положением в пределах указанных средств.

2.6. Работникам в случаях, установленных настоящим положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

3. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

4. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

4.1. Виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда в трудовых договорах работников.

4.3. 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.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы,

фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Ночным временем является время с 22 часов до 6 часов.

Работникам за работу в ночное время устанавливается повышенная оплата в размере 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат за работу в сельской местности не требуются.

4.9. Конкретные размеры выплат компенсационного характера для каждого работника устанавливаются в трудовых договорах.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Заработная плата руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения, с учётом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. К ним относится должность специалиста по работе с молодёжью.

5.3. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала муниципальных учреждений для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения установлен в приложении № 2 к положению.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 4 настоящего положения.

5.5. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются учредителем.

5.6. Руководителю учреждения, осуществляющему деятельность

в области молодежной политики к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

персональные выплаты;

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;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы;

персональная выплата с учётом специфики деятельности учреждения.

5.6.1. Персональные выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

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%;

за сложность, напряженность и особый режим работы до 100%.

5.6.2. При назначении выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения учитываются критерии указанные в приложении № 3 к настоящему положению.

5.6.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения.

Руководителю по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6 200 рублей.

Руководителю по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп},$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ2025} - \text{СКВ2024}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

СКВ2024 – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ2025 – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

5.6.4. Критерии оценки результативности и качества деятельности для выплат стимулирующего характера руководителю по итогам работы за квартал, год установлены в приложении № 4 к настоящему положению.

5.6.5. Персональная выплата с учётом специфики деятельности учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени выплачивается в размере 5724,57 рублей ежемесячно.

Руководителю учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер персональной выплаты с учётом специфики деятельности учреждения исчисляется пропорционально отработанному времени.

На персональную выплату с учётом специфики деятельности учреждения начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями».

5.7. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется комиссией по определению стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных учреждений (культуры), подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление культуры и молодежной политики администрации Ирбейского района», с изданием приказа об установлении стимулирующих выплат.

5.8. Количество должностных окладов руководителя учреждения, осуществляющего деятельность в области молодежной политики, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения, составляет не более тридцати одного в год.

5.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения равен 3.

5.10. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, может направляться на стимулирование труда работников соответствующего учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с учредителем.

5.11. Единовременная материальная помощь выплачивается согласно раздела 7 настоящего положения.

6. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ) РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты: за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера

минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);
в целях обеспечения региональной выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы;

персональная выплата с учётом специфики деятельности учреждения.

6.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно с целью стимулирования работников к улучшению качества трудовой деятельности, решению поставленных задач, достижению положительных результатов в деятельности учреждения, согласно приложению № 5 к настоящему положению.

6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения, согласно приложению № 5 к настоящему положению.

6.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно с целью стимулирования работников за достижение более высоких показателей результатов труда, за качество выполняемых работ, согласно приложению № 5 к настоящему положению.

6.5. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

6.5.1. За сложность, напряженность и особый режим работы до 100% от должностного оклада.

6.5.2. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на 5 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

6.5.3. 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 за соответствующий период времени.

Работникам, 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 времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

6.5.4. Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты предоставляется работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, представляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы составляют 35 904 рубля.

Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает 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.

Размеры заработной платы для расчета 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.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника 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.

6.5.5. Специалистам учреждения (специалисты по работе с молодёжью, методисты) по основному месту работы ежемесячно выплачивается персональная выплата с учётом специфики деятельности учреждения, которая составляет 4625,11 рублей на полную ставку.

Специалистам учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер выплаты работникам исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На персональную выплату с учётом специфики деятельности учреждения начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями».

6.6. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6 200 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times К_{ув} - Отп,$$

где:

СКВ_{ув} – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми

актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется по формуле:

$$Кув = (Зпф1 + ((СКВ2025 - СКВ2024) \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

СКВ2024 – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ2025 – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

6.7. Выплаты по итогам работы.

6.7.1. Выплаты по итогам работы (за квартал, год) в виде премирования осуществляются по решению руководителя и вышестоящих органов при наличии экономии фонда оплаты труда, в соответствии с приложением № 6 к настоящему положению, и оформляются соответствующим приказом.

6.7.2. Выплаты по итогам работы (за квартал, год) работникам, занимающим должности в порядке совмещения, выплачиваются только по основной должности (работе).

6.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

$$C_i = C_{\text{балла}} * B_i * k_i, (5)$$

где:

C_i – общий абсолютный 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 директором учреждения.

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

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук}}) / \sum_{i=1}^n B_i^{\text{max}}, \quad (6)$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ – 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);

$Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук}}$ – 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);

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

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

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением директора учреждения.

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

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{отп}}, \quad (7)$$

где:

$Q_{\text{зн}}$ – 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);

$Q_{\text{штат}}$ – 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 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 $C_{1\text{балла}}$ – 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».

$Q_{отп}$ – 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:

$$Q_{отп} = \frac{Q_{зн}}{N_{год} * r} * N_{отп}, \quad (8)$$

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 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.

$Q_{стим}^{рук, замрук}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим}^{рук, замрук} = Q_{стим}^{max\ рук} + \sum_{i=1}^s Q_{стим}^{i\ max\ замрук}, \quad (9)$$

где:

$Q_{стим}^{max\ рук}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными правовыми актами (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);

$Q_{стим}^{i\ max\ замрук}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 5 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

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».

6.9. Размер выплаты по итогам работы (за квартал, год), осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C_i^{\text{квартал,год}} = C_{1\text{балла}}^{\text{квартал,год}} * B_i^{\text{квартал,год}} * k_j, (10)$$

где:

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

$C_{1\text{балла}}^{\text{квартал,год}}$ — стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы (за квартал, год);

$B_i^{\text{квартал,год}}$ — количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы (за год);

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.

$C_{1\text{балла}}^{\text{квартал,год}}$ рассчитывается по формуле:

$$C_{1\text{балла}}^{\text{квартал,год}} = \frac{\mathcal{E}}{\sum_{i=1}^m B_i^{\text{квартал,год}} * k_j}, (11)$$

где:

$\mathcal{E}$ — экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам квартала, 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 отчетном периоде, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

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

6.11. Работник предоставляет руководителю учреждения оценочный лист о показателях рабочей деятельности работника, являющийся основанием для установления размера стимулирующих выплат, премирования работников.

7. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

7.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения, оказывается, по решению директора учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2 настоящего положения.

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

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
осуществляющих деятельность в
области молодежной политики

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих
общеотраслевые должности руководителей, специалистов
и служащих:

1.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4498

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
осуществляющих деятельность в
области молодежной политики

**Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы работников основного персонала
муниципальных учреждений для определения размера должностного
оклада руководителя муниципального учреждения**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

$$DO_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где:

$DO_{\text{ср}}$ – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

DO_i – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы i работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n – штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

Изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

Увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
осуществляющих деятельность в
области молодежной политики

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

Должности	Критерии оценки результативности	Условия	Предельный размер к окладу, %
1. Директор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	обеспечение безопасных условий работы в Учреждении	соблюдение нормативных правовых актов (отсутствие предписаний надзорных органов либо их оперативное устранение)	50
	выполнение планов работы на месяц	отсутствие замечаний, отсутствие обоснованных замечаний учредителя	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	отсутствие официально зафиксированных замечаний, в том числе по результатам проверок контролирующих	надлежащее исполнение трудовых обязанностей	25

	органов, нарушений сроков и т.п.		
	эффективный контроль за качеством осуществления деятельности учреждения	сложность и напряженность	25
Выплаты за качество выполняемых работ			
	выполнение бюджетной сметы	исполнение показателей, установленных бюджетной сметой	50
	расширение масштаба деятельности Учреждения	привлечение предприятий, организаций к участию в мероприятиях Учреждения	10
	проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, использование новых эффективных (инновационных) технологий	качественное исполнение должностных обязанностей	30
	соблюдение сроков предоставления отчетов, других сведений	своевременность представления отчетов, других сведений и их качество	10

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
осуществляющих деятельность
в области молодежной политики

Критерии оценки результативности и качества для установления
руководителю выплат стимулирующего характера по итогам работы
за квартал, год

Должности	Условия выплат по итогам работы	Оценка для установления выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
1. Директор	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	отсутствие обоснованных замечаний, жалоб	50
	отсутствие нарушений в финансово- хозяйственной деятельности Учреждения	отсутствие замечаний контролирующи х органов	50
	превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных муниципальным заданием	наличие превышения показателей согласно отчету по муниципальному заданию	50

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
осуществляющих деятельность в
области молодежной политики

Критерии

**оценки результативности и качества труда для определения размеров
выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности
и ответственности при выполнении поставленных задач, выплат
за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество
выполняемых работ для работников (кроме руководителя) учреждения**

Должность	Критерии оценки	Оценка	Предельное количество баллов
Специалист по работе с молодежью	Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	подготовка и размещение информации о проектах и мероприятиях Учреждения в Интернете и в печатных средствах массовой информации	оценивается по количеству подготовленных и размещенных информационных материалов	30
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	30
	обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей	оценивается по отсутствию зафиксированных фактов нарушения	30
	выполнение работы по реализации флагаманской программы молодежной политики или инфраструктурного проекта	подтверждение: копия приказа Учреждения или приказа учредителя	30

	работа с подростками, относящимися к категории «группа риска» (СОП)	журнал посещений	30
	проведение внеплановых мероприятий по собственной инициативе	не менее 2 мероприятий в месяц	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	участие в региональных, всероссийских международных конкурсах	наличие диплома за 1-3 место	30
Выплаты за качество выполняемых работ			
	качество и своевременность подготовки и оформления документации	соответствие установленным стандартам, отсутствие необходимого редактирования	30
	наличие позитивных отзывов от молодежи (при отсутствии жалоб)	положительные отзывы в «книге жалоб и предложений»	30

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
осуществляющих деятельность в
области молодежной политики

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

Должности	Критерии оценки	Оценка	Предельное количество баллов
Специалист по работе с молодежью	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	50
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	50
	участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	факт участия	50
	своевременное и качественное исполнение и представление запрашиваемой у Учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	50
	разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	50