|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |



 19.02.2024 п.г.т. Козулька № 63

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежное движение»

 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, в целях приведения нормативных актов администрации района в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь статьями 16, 19, 22, 42 Устава района ПОСТАНОВЛЯЮ:

 1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежное движение», согласно приложению.

 2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации района от 26.10.2022 № 484 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений «Молодежное движение»;

- постановление администрации района от 02.06.2023 № 187 «О внесении изменений в постановление № 484 от 26.10.2022 года «Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений «Молодежное движение»;

- постановление администрации района от 17.01.2024 № 27 «О внесении изменений в постановление № 187 от 02.06.2023 года «Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений «Молодежное движение»;

 3. Постановление вступает в силу после его официального опубликования, подлежит размещению на официальном сайте администрации района в сети интернет.

Глава района И.В. Кривенков

Зимарева Татьяна Владимировна 8(39154)41511

Приложение к постановлению

администрации района

от 19.02.2024 № 63

**Положение
об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного учреждения МБУ «Молодежное движение»**

**Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Молодежное движение» (далее **–** положение, учреждение, работники), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, применяется при определении оплаты труда работников учреждения финансируемых за счет средств бюджета Козульского района и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);

- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

-виды выплат стимулирующего характера работников учреждения размеры и условия их осуществления;

-условия выплатматериальной помощи;

-условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора.

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

1.3. В оплате труда работников учреждения обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. 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.

1.8. Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

 1.9. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 60% без учета выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.10. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

Размеры и сроки индексации устанавливаются законом края о краевом бюджете.

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

**заработной платы директора учреждения, заместителя директора.**

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:

от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

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

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

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

**3. Виды выплат компенсационного характера,**

**размеры и условия их осуществления**

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

3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

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

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

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

одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

**4. Виды выплат стимулирующего характера работникам
учреждения (за исключением заместителей директора), размеры и условия их осуществления**

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу. Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника Учреждения, за исключением персональных выплат, определяется Комиссией по распределению стимулирующих выплат Учреждения, состав и положение о которой утверждается приказом руководителя. Работникам Учреждения в пределах фонда на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

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

д) выплаты по итогам работы за год.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты, для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения.

Персональные выплаты устанавливаются конкретному работнику с учетом его опыта работы, сложности, напряженности и особого режима работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам и обеспечения региональной выплаты.

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

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

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях к настоящему положению. Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам года, квартала, месяца.

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

 где:

 – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых

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);

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

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

 рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет осуществляется по формуле:

 где:

 – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде

(без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, 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);

 – 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 – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения

по показателю выплат «Заработная плата»;

 – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей учреждения.

 рассчитывается по формуле:

 где:

 – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

 – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

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

при расчете – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

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

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

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

 – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков

по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

 рассчитывается по формуле:

 где:

 – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

 – количество календарных дней в плановом периоде;

 – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае, если расчёт осуществляется в целях пересчета, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

 рассчитывается по формуле:

 где:

 – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными нормативными 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);

 – 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);

s – количество штатных единиц заместителей руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием учреждения.

Расчет максимально возможного размера выплаты за интенсивность

и высокие результаты работы за плановый период осуществляется по фактическому размеру выплаты руководителю учреждения, его заместителям:

при расчете – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

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

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

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

4.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся инструкторам по спорту и специалистам по работе с молодежью согласно приложению № 3 к настоящему положению при одновременном наличии следующих условий:

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

б) получение указанной (указанным) командой (участником) призовых мест (места с первого по третье) в соответствующем региональном, всероссийском, международном конкурсе и (или) конкурсном мероприятии.

Указанные выплаты производятся ежемесячно в течение одного года
с месяца, следующего за месяцем, в котором получено призовое место, на основании выписки из протокола и (или) диплома конкурса и (или) конкурсного мероприятия (далее – результат). Если в указанный период результат будет улучшен, то исчисление срока их действия осуществляется заново с месяца, следующего за месяцем, в котором получен улучшенный результат.

4.4. Выплаты по итогам работы за год, приложение № 4:

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

,

где:

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

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

 – 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.

рассчитывается по формуле:

,

где:

 – экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 – фактическая численность работников учреждения, работавших
в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата, за исключением руководителя и его заместителя учреждения.

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

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

4.5. Персональные выплаты.

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

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

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

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

4.5.4 Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого 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 работника учреждения за соответствующий период времени.

 Работнику учреждения, месячная заработная плата которого 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, в соответствующем месяце персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится в размере, определяемом как разница между величиной, рассчитанной из размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, пропорционально отработанной норме рабочего времени, и величиной месячной заработной платы работника учреждения за соответствующий месяц, в котором не полностью отработана норма рабочего времени.

 В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

 В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

 При расчете персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) под месячной заработной платой работника учреждения понимается заработная плата работника учреждения с учетом иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

 Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

 4.5.5. Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 21 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» для расчета региональной выплаты (далее – размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы 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, установленного для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты в соответствующем месяце 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 работника учреждения за соответствующий период времени.

 При расчете персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата 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).

 Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты 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.

 Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

4.5.6. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

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 три тысячи 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 работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув – Отп, (1)

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 2024 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + (СКВ х Кмес х Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

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

**5. Материальная помощь**

5.1. 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).

5.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего положения.

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

**6. Суммированный учет рабочего времени.**

6.1. Суммированный учет рабочего времени распространяется на инструкторов спорта, методистов по работе с молодежью, специалистов по работе с молодежью работающих со вторника по субботу.

6.2. Количество рабочих часов по графику за учетный период не должно превышать количество рабочих часов по производственному календарю за тот же период. Рабочий процесс организуется так, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за установленный учетный период. При этом в каждом из дней или в каждой неделе учетного периода длительность рабочего времени может меняться. Увеличение времени работы в какой-либо день или неделю компенсируется уменьшением рабочего времени в другие дни или недели учетного периода.

6.3. Для находящихся в отпуске или временно нетрудоспособных работников норма рабочего времени уменьшается на время отсутствия работника, поскольку отпуск и период временной нетрудоспособности не относятся к рабочему времени.

6.4. Учет рабочего времени ведется в табеле учета рабочего времени, утвержденном Постановлением Госкомстата от 05.01.2004г. №1. Табель учета рабочего времени заполняет менеджер по персоналу. Составленный табель подписывается и передается в бухгалтерию для начисления заработной платы.

6.5. Для сотрудников, работающих со вторника по субботу (инструкторов спорта, методистов по работе с молодежью, специалистов по работе с молодежью) количество отработанных дней в разных месяцах может отклоняться от нормы рабочих дней месяца по производственному календарю. Поэтому в каждом из них заработная плата начисляется исходя из количества отработанных дней. Оклад служит базой для расчета ставки за день работы. Расчет производится с учетом нормы рабочих дней данного месяца по графику работы со вторника по субботу.

6.6. При выполнении работ в условия отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время, нерабочие праздничные дни), работнику производятся выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, трудовым договором.

6.7. Сверхурочной работой в отношении сотрудников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, признается работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. В таком случае подсчет сверхурочных часов производится по окончании учетного периода.

6.8. Сверхурочными часами считаются только часы, переработанные сверх установленной для этого периода нормы рабочего времени.

6.9 Для сотрудников, отработавших полный рабочий месяц по графику и имеющих суммированный учет рабочего времени, доплата до МРОТ производится в полном объеме (без учета фактически отработанного времени).

Для сотрудников, имеющих суммированный учет рабочего времени, находившихся в отпуске или временно нетрудоспособных, доплата до МРОТ производится с учетом фактически отработанного времени.

**7. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора.**

7.1. Заработная плата директора, заместителей директора включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда директоров учреждений в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

Учреждение относится к III группе по оплате труда директоров, для расчета количества средних окладов применяется коэффициент 1,8.

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора муниципального бюджетного учреждения (далее Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения.

7.2 Настоящий порядок распространяется на:

Учреждения, включенные в перечень учреждений на проведение эксперимента по введению новых систем оплаты труда.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения рассчитывается по формуле:

$ДО\_{ср}=\sum\_{i=1}^{n}ДОi$ / n

Где $ДОср$ - средний размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала

$ДОi$ - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n- штатная численность работников основного персонала.

7.3 Средний размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения подлежит пересмотру в случае:

-изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 25 процентов;

-увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

7.4 Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличия структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

Директору учреждения группа по оплате труда директора учреждения устанавливается локальным правовым актом администрации района, являющейся учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предыдущий год или плановый период.

7.5 Размер должностного оклада заместителей директора, устанавливается директором учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада директора учреждения. Размер должностного оклада заместителей директора устанавливается в соответствии с приложением № 7 к настоящему положению.

Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для директора учреждения, его заместителей устанавливается администрацией района в примерных положениях об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим положением.

7.6 Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для директора, его заместителей, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, устанавливается администрацией района в примерных положениях об оплате труда.

7.7 Выплаты стимулирующего характера для директора, заместителей производятся с учетом критериев результативности и качества деятельности учреждения в соответствии с приложением № 8.

Выплаты стимулирующего характера директору производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера директора учреждения. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору выделяется в бюджетной смете учреждения.

7.8 Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов директора учреждения. Количество должностных окладов директора, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору, определяется администрацией района в примерных положениях об оплате труда, но не выше предельного количества должностных окладов директора учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения, установленных приложением № 11 к настоящему положению, с учетом 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.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, директору учреждений, его заместителям устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем квартале.

7.9. Директору учреждения, заместителям директора к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.9.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается
в размерах, указанных в приложении № 7 к настоящему положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется главой администрации района, в отношении заместителей директора– директором данного учреждения.

7.9.2. Выплаты по итогам работы устанавливаются в размерах
и на условиях, установленных в приложении № 8 к настоящему положению.

7.10 Директору, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь в соответствии со статьей 5 настоящего Положения.

**8. Заключительные положения**

8.1. Заработная плата в соответствии с новой системой оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих новую систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

8.2. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленной тарифной системой оплаты труда.

Директор МБУ «Молодежное движение» А.В. Петрушенко

 Приложение № 1

к положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

«Молодежное движение»

**Размеры**

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

**работников учреждения**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений физической культуры и спорта дополнительного образования
и среднего профессионального образования:

1.1. ПКГ должностей педагогических работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень  | Инструктор методист ВФСК ГТО | 8556 |
| 2 квалификационный уровень  | Инструктор по спорту | 7931 |

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

2.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень  | Методист по работе с молодежью | 5431 |
| 2 квалификационный уровень  | Специалист по работе с молодежью | 4498 |
| 2 квалификационный уровень  | Заведующий хозяйством | 4943 |

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

3.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень  | Уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, вахтер | 3481 |

 Приложение №2

 к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения

«Молодежное движение»

**Критерии**

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Периодичность, подтверждение оценки для установления выплат | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| **Инструктор по спорту** | повышение квалификации  | ежемесячно;подтверждение: удостоверение о повышение квалификации, сертификат, диплом,  | от 1 до 2 – 20 балловсвыше 2 – 30 баллов |
| организация, подготовка, проведение и судейство мероприятий (конкурсов, проектов фестивалей, акций, соревнований) | ежемесячно;подтверждение: приказ и отчет о проведении мероприятия | от 1 до 2 – 20 балловот 3 до 4 - 40 баллов4 и свыше – 50 баллов |
| организация участия населения муниципального образования: в конкурсах, проектах, соревнованиях, мероприятиях различного уровня | ежемесячно;подтверждение: приказ, письмо или вызов или положение о мероприятии, протокол результатов | до 10 человек – 10 балловот 11 до 20 человек – 20 балловсвыше 20 человек 30 баллов |
| обеспечение взаимодействия со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами:- привлечение партнеров;- привлечение экспертов;- привлечение стажеров, практикантов;- привлечения волонтеров | ежемесячно;подтверждение: соглашение, договор, служебная записка | 10 баллов |
| подготовка информации о проектах и мероприятиях учреждения и размещение в интернете и в печатных средствах массовой информации | ежемесячно; оценивается по количеству подготовленных информационных материалов при наличии группы в соц. сетях.подтверждение: - интернет (скриншот размещенного материала); СМИ (копия материала) | до 3 информационных материалов – 15 балловОт 4 и более информационных материалов – 20 баллов |
| размещение наглядных материалов об учреждении на мероприятиях | ежемесячно; оценивается по количеству размещенных стендов, баннеров и т. д. на мероприятиях;подтверждение: фотоотчет | 1-2 мероприятия – 20 баллов3 и более – 30 баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | ежемесячно;оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета мероприятий | 10 баллов |
| оценка результата деятельности сотрудника: органами местного самоуправления; агентством по спорту | ежемесячно; подтверждение: грамота, диплом | 15 баллов |
| обеспечение сохранности населения, занимающейся в кружках, секциях, клубах | ежемесячно; подтверждение: журнал учета работы | 40 баллов |
|
|  |
|  |
| **Инструктор –методист ВФСК ГТО** | оценка результата деятельности сотрудника: органами местного самоуправления; агентством по спорту | ежемесячно; подтверждение: грамота, диплом | 15 баллов |
| повышение квалификации  | ежемесячно;подтверждение: удостоверение о повышение квалификации, сертификат, диплом,  | от 1 до 2 – 20 балловсвыше 2 – 30 баллов |
| повышение квалификации  | ежемесячно;подтверждение: удостоверение о повышение квалификации, сертификат, диплом,  | от 1 до 2 – 20 балловсвыше 2 – 30 баллов |
| организация, подготовка, проведение и судейство мероприятий (конкурсов, проектов фестивалей, акций, соревнований по ГТО) | ежемесячно;подтверждение: приказ и отчет о проведении мероприятия | от 1 до 2 – 20 балловот 3 до 4 - 40 баллов4 и свыше – 50 баллов |
| организация участия населения муниципального образования: в конкурсах, проектах, соревнованиях, мероприятиях различного уровня по ГТО | ежемесячно;подтверждение: приказ, письмо или вызов или положение о мероприятии, протокол результатов | до 10 человек – 10 балловот 11 до 20 человек – 20 балловсвыше 20 человек 30 баллов |
| обеспечение взаимодействия со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами:- привлечение партнеров;- привлечение экспертов;- привлечение стажеров, практикантов;- привлечения волонтеров | ежемесячно;подтверждение: соглашение, договор, служебная записка | 10 баллов |
| подготовка информации о проектах и мероприятиях учреждения и размещение в интернете и в печатных средствах массовой информации | ежемесячно; оценивается по количеству подготовленных информационных материалов при наличии группы в соц. сетях.подтверждение: - интернет (скриншот размещенного материала); СМИ (копия материала) | до 3 информационных материалов – 15 балловОт 4 и более информационных материалов – 20 баллов |
| размещение наглядных материалов об учреждении на мероприятиях | ежемесячно; оценивается по количеству размещенных стендов, баннеров и т. д. на мероприятиях;подтверждение: фотоотчет | 1-2 мероприятия – 20 баллов3 и более – 30 баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | ежемесячно;оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета мероприятий | До 135 баллов |
| **Специалист по работе с молодежью** | оценка результата деятельности сотрудника: органами местного самоуправления; агентством по спорту | ежемесячно; подтверждение: грамота, диплом | 15 баллов |
| Обеспечение сохранности молодежи, занимающейся в кружках, секциях, клубах, муниципальных штабах ФП | ежемесячно; подтверждение: информационная справка о наличии групп в интернете и кол-во подписчиков в группе (скриншот страницы в группе) | 40 баллов |
| Организация, подготовка, проведение и судейство мероприятий (конкурсов, проектов фестивалей, акций, соревнований) | ежеквартально;подтверждение: приказ, положение, отчет о проведении мероприятия или информационная справка | от 1 до 2 – 20 баллов от 3 до 4 – 40 баллов5 и свыше – 50 баллов  |
| Организация участия молодежи муниципального образования: в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня | ежемесячно;подтверждение: приказ, письмо или информационная справка | до 10 человек – 15 балловот 11 до 20 человек – 25 балловсвыше 20 человек - 30 баллов |
| Обеспечение взаимодействия со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами: - привлечение партнеров;- привлечение экспертов;- привлечение стажеров, практикантов;- привлечение волонтеров | ежеквартально;подтверждение: соглашение, договор, служебная записка | 10 баллов |
| Подготовка информации о проектах и мероприятиях учреждения и размещение в печатных средствах массовой информации | ежемесячно; оценивается по количеству подготовленных информационных материалов  | от 1 до 2 информационных материалов – 15 балловот 3 и более информационных материалов -25 баллов |
|  | Профессиональное развитие путем участия в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах | ежемесячно;Подтверждение: оценивается по факту получения сертификата, диплома, удостоверения о повышении квалификации | от 1 до 2 – 20 баллов3 и более – 30 баллов |
| Разработка и проведение социологических исследований с целью выявления тенденций и интересов в молодежной среде  | ежемесячно;оценивается по факту наличия социологического исследования с выводами  | разработка и проведение от 1 до 3 - 15 балловсвыше 3 – 20 баллов |
| **Методист по работе с молодежью** | Размещение наглядных материалов об учреждении на мероприятиях | ежемесячно;оценивается по количеству размещенных стендов, баннеров на мероприятиях.подтверждение: фотоотчет | 1-2 мероприятия – 20 баллов3 и более – 30 баллов  |
| Оценка результата деятельности сотрудника: органами местного самоуправления, агентством по МП  | ежемесячно;подтверждение: грамота, диплом  | 20 баллов |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудников | ежемесячно;подтверждение: оценивается по фактическому отсутствию зафиксированных жалоб в журнале по мероприятиям | 10 баллов |
| Организация, подготовка, проведение и судейство мероприятий (конкурсов, проектов фестивалей, акций, соревнований) | ежеквартально;подтверждение: приказ, положение, отчет о проведении мероприятия или информационная справка | от 1 до 2 – 20 баллов от 3 до 4 – 40 баллов5 и свыше – 50 баллов  |
| Организация участия молодежи муниципального образования: в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня | ежемесячно;подтверждение: приказ, письмо или информационная справка | до 10 человек – 15 балловот 11 до 20 человек – 25 балловсвыше 20 человек - 30 баллов |
| Обеспечение взаимодействия со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами: - привлечение партнеров;- привлечение экспертов;- привлечение стажеров, практикантов;- привлечение волонтеровПодготовка информации о проектах и мероприятиях учреждения и размещение в печатных средствах массовой информации | ежеквартально;подтверждение: соглашение, договор, служебная запискаежемесячно; оценивается по количеству подготовленных информационных материалов  | 10 балловот 1 до 2 информационных материалов – 15 балловот 3 и более информационных материалов -25 баллов |
| Профессиональное развитие путем участия в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах | ежемесячно;Подтверждение: оценивается по факту получения сертификата, диплома, удостоверения о повышении квалификации | от 1 до 2 – 20 баллов3 и более – 30 баллов |
|  |
| Размещение наглядных материалов об учреждении на мероприятиях | ежемесячно;оценивается по количеству размещенных стендов, баннеров на мероприятиях.подтверждение: фотоотчет | 1-2 мероприятия – 20 баллов3 и более – 30 баллов  |
| Разработка и проведение социологических исследований с целью выявления тенденций и интересов в молодежной среде  | ежемесячно;оценивается по факту наличия социологического исследования с выводами  | разработка и проведение от 1 до 3 - 15 балловсвыше 3 – 20 баллов |
| Оценка результата деятельности сотрудника: органами местного самоуправления, агентством по МП  | ежемесячно;подтверждение: грамота, диплом  | 20 баллов |
| **Заведующий хозяйством****Уборщик служебных помещений****Вахтер**  | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудников | ежемесячно;подтверждение: оценивается по фактическому отсутствию зафиксированных жалоб в журнале по мероприятиям | 10 баллов |
| Сбор информации для планирования и составления годового плана физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий в учреждении | ноябрь-декабрьподтверждение: утвержденный план физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий учреждения | 50 баллов |
| Сбор информации для планирования физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий в учреждении | ежемесячно;подтверждение: приказ и отчет о проведении мероприятия | 40 баллов |
| Составление или проверка положений планируемых массовых мероприятий проводимыми в учреждении | ежемесячно;подтверждение: приказ и отчет о проведении мероприятия | от 1 до 3 – 20 балловот 4 до 5 - 40 баллов5 и свыше – 50 баллов |
| Составление протоколов, отчетов о проводимых массовых мероприятий в учреждении | ежемесячно;подтверждение: приказ и отчет о проведении мероприятия | от 1 до 3 – 20 балловот 4 до 5 - 40 баллов5 и свыше – 50 баллов |
| Обеспечение работ по обслуживанию, содержанию в чистоте зданий и территории учреждения, обеспечение сохранности имущества и иных материальных ценностей, обеспечение комплектности рабочего инвентаря и его сохранность, соблюдение сроков подготовки документации, обеспечение ее систематизации и сохранности в отчетный период | реализация запланированных мероприятий: по итогам инвентаризации - в полном объеме на высоком уровне; | 20 баллов |
| Оценка результата деятельности сотрудника: органами местного самоуправления, агентством по МП  | - на удовлетворительном уровне;  | 10 баллов |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудников | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (до 2-х), зафиксированными документально | 5 баллов |
| Организация обучения и проведение инструктажа работникам, оборудование уголка безопасности жизнедеятельности | Ежемесячно, по факту росписей сотрудников, ознакомленных с инструктажем  | 10 баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | ежемесячно;оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб | 10 баллов |
| Содержание в чистоте и порядке помещение, исполнение своих должностных обязанностей | ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 20 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | ежемесячно; оценивается по факту отсутствия утраты хозяйственного инвентаря | 10 баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны трудаПодготовка плоскостных спортивных сооружений к проведению на них учебно-тренировочных занятий и соревнований | ежемесячно;оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб | 10 баллов |
| **Подсобный рабочий** | Ремонт, уборка и разметка покрытий спортивных площадок для соревнований и тренировок. Выдача нивелировочных отметок при ремонте и строительстве площадок. Разбивка площадок в натуре. | ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 10 баллов |
| ежемесячно;оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб | 10 баллов |
| ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 15 баллов |
| Подготовка и реализация программ и проектов, определяющих развитие учреждения  | ежеквартально;подтверждение: документ, утверждающий программу/проект по развитию учреждения либо подтверждающий победу в конкурсном отборе (приказ по учреждению, протокол конкурсной комиссии, договор на предоставление субсидии и т.п.)  | 1 программа 20 балловсвыше 2 программ 30 баллов |
| **Выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за квартал (месяц)****Инструктор по спорту** | Распространение новых методик, социальных и культурных технологий | ежемесячно;подтверждение: акт внедрения | до 2 методик – 20 баловсвыше 2 методик 30 баллов |
| Подготовка методических материалов для реализации мероприятия | ежеквартально;подтверждение: положение о мероприятии, инструкции | 10 баллов |
| Проведение семинаров, консультаций, мастер-классов для физических лиц, для работников органов по делам молодежи, для организаций и учреждений, занимающихся реализацией молодежных проектов | ежемесячно;подтверждение: журнал регистрации | от 1 до 2 – 20 балловот 2 до 4 – 30 балловсвыше 4 – 40 баллов |
|  | Включение молодых людей в проектные команды, секции, объединения | ежеквартально;подтверждение: служебная записка | до 10 человек – 15 балловот 10 до 20 человек – 25 баловсвыше 20 человек 30 баллов |
| Адресное информирование молодых людей (14-18 лет) , находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации, о деятельности учреждения | ежемесячно; подтверждение: служебная записка, анкета | 15 баллов |
| Сопровождение участия проектных команд в конкурсах поддержки молодежных проектов  | ежемесячно;подтверждение: выписка из реестра проектных заявок | 1 программа 20 балловсвыше 2 программ 30 баллов |
| Оперативное и качественное представление запрашиваемой информации с Министерств | ежемесячно;подтверждение: документ | до 2 методик – 20 баловсвыше 2 методик 30 баллов |
| **Инструктор –методист ВФСК ГТО** | Выполнение показателей установленных муниципальным заданием и программой  | ежемесячно;подтверждение: акт внедрения | до 10 человек – 15 балловот 11 до 20 человек – 25 баловсвыше 20 человек 30 баллов |
| Обеспечение выполнения федерального показателя: доля лиц принявших участия в тестах ГТО | ежемесячно;подтверждение: отчеты о проводимых мероприятиях | до 10 человек -15 балловот 11 до 20 человек – 25 баллов свыше 20 человек 30 баллов |
| Формирование и ведение базы данных ВФСК ГТО | ежемесячно;подтверждение: отчеты  | 15 баллов |
| Руководство отдельным направлением в рамках деятельности учреждения | ежемесячно;подтверждение: приказ  | от 50 до 65 баллов |
| Подготовка и реализация программ и проектов, определяющих развитие учреждения  | ежеквартально;подтверждение: документ, утверждающий программу/проект по развитию учреждения либо подтверждающий победу в конкурсном отборе (приказ по учреждению, протокол конкурсной комиссии, договор на предоставление субсидии)  | от 50 до 65 баллов |
| Осуществление информационных программ и проектов социального просвещения  | ежемесячно;подтверждение: аналитическая записка | от 50 до 65 баллов |
| Адресное информирование молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации, о деятельности учреждения  | ежеквартально;подтверждение: служебная записка, анкета | от 50 до 65 баллов |
| Создание, наполнение и обновление информации на Интернет-ресурсах учреждения | ежемесячно;подтверждение: оценивается при наличии группы в соц. сетях, скриншот | 20 баллов |
|  | Обеспечение консультационной поддержки молодежи и молодежных объединений | ежемесячно;подтверждение: журнал регистрации  | от 1 до 2 проектов – 30 балловсвыше 2 проектов – 40 баллов |
| **Специалист по работе с молодежью, методист по работе с молодежью** | Подготовка методических материалов для реализации мероприятия | ежеквартально;подтверждение: положение о мероприятии, инструкции и т.п. | 30 баллов |
| Проведение семинаров, консультаций, мастер-классов для физических лиц, для работников органов по делам молодежи, для организаций и учреждений, занимающихся реализацией молодежных проектов | ежемесячно;подтверждение: журнал регистрации | до 10 человек – 15 балловот 11 до 20 человек – 25 баловсвыше 20 человек 30 баллов |
| Проведение социологических исследований по актуальным вопросам жизни молодежи и молодежной политики, аналитика и их опубликование | ежеквартально;подтверждение: скриншот для интернет материалов, ксерокопии для печатных СМИ | 20 баллов |
| Включение молодых людей в молодежные объединения  | ежемесячно;оценивается при уже действующей группы в соц. сетиподтверждение: служебная записка | 30 баллов |
| Включение молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации в молодежные объединения | ежемесячно;оценивается при уже действующей группы в соц. сетиподтверждение: служебная записка | 10 баллов |
| Обеспечение развития молодежных объедений (наличие персональных или командных достижений проектных команд, актива) | ежемесячно;подтверждение: документально зафиксированные достижения (наградные документы, договоры) | от 1 до 2 – 20 балловот 3 до 4 – 30 балловсвыше 4 – 40 баллов |
| Организация мероприятий по проектному просвещению для молодежи и молодежных объединений | ежемесячно;подтверждение: аналитическая записка | 10 баллов |
| Организация и проведение конкурса поддержки молодежных проектов  | ежеквартально; подтверждение: положение о конкурсе и протокол конкурсной комиссии  |  до 10 человек -10 балловот 10 до 20 человек – 15 баллов свыше 20 человек 20 баллов |
| **Уборщик служебных помещений****Подсобный рабочий****Заведующий хозяйством****Вахтер** | Сопровождение участия проектных команд в конкурсах поддержки молодежных проектов  | ежеквартально;подтверждение: приказ, выписка из реестра проектных заявок | до 5 человек – 10 балловот 5 до 10 человек – 15 баловсвыше 10 человек 20 баллов |
| Обеспечение доступа молодежных объединений к материально-техническим ресурсам, имеющимся в учреждениям муниципального образования  | ежемесячно;подтверждение: договоры сотрудничества с другими организациями, учреждениями по созданию условий для развития молодежных общественных объединений, служебная записка  | 15 баллов |
| Привлечение молодежи к реализации молодежных социальных проектов и других граждан в качестве получателей услуг  | ежемесячно;подтверждение: паспорт проекта, фото | от 1 до 3 мероприятий–20 баллов;свыше 3 мероприятий 30 баллов |
| Наличие положительных отзывов, материалов в СМИ о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций, органов государственной власти, и (или) местного самоуправления, молодежи и других категорий граждан (при отсутствии жалоб) | ежемесячно;подтверждение: письмо, благодарственное письмо, диплом, копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация  | 20 баллов |
| Своевременное выполнение распоряжений директора | Ежемесячно; оценивается по наличию распоряжений директора и качества их исполнения | 15 баллов |
| Проявление инициативы и выполнение работ для более качественного содержания и состояния здания, территории вокруг здания | ежемесячно;оценивается по факту  | 20 баллов |
| оперативное реагирование и высокое качество проведения текущих ремонтных работ в помещениях здания | ежемесячно;оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | до 15 человек – 15 балловот 15 до 30 человек – 25 баловсвыше 30 человек 30 баллов |
| Качественное выравнивание, полив и разметка поверхностей волейбольных, баскетбольных, гандбольных, городошных и других площадок, теннисных кортов, легкоатлетических беговых дорожек, секторов для прыжков и метания спортивных снарядов, полей для игры в футбол, гандбол, регби и других с травяным, гаревым, синтетическим, опилочным и другими покрытиями | обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| Своевременное выполнение распоряжений директора | Ежемесячно; оценивается по наличию распоряжений директора и качества их исполнения | 10 баллов |
| Выполнение работы при ведении документации, отчетности в части оказания социальных услуг, заключение договоров с поставщиками | - отсутствие замечаний; | 14 баллов |
| Наличие положительных отзывов, материалов в СМИ о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций, органов государственной власти, и (или) местного самоуправления, молодежи и других категорий граждан (при отсутствии жалоб) | - выявление единичных (до 2-х) замечаний; | 10 баллов |
|  | - выявление свыше 2-х замечаний  | 15 баллов |
| Качественное хранение рабочего и спортивного инвентаря | - отсутствие замечаний; | 10 баллов |
|  | - выявление единичных (до 2-х) замечаний; | 20 баллов |
| Своевременное и качественное выполнение распоряжений директора | Ежемесячно; оценивается по наличию распоряжений директора и качества их исполнения | 10 баллов |
| Проявление инициативы и выполнение работ для более качественного содержания и состояния здания, территории вокруг здания | ежемесячно;оценивается по факту  | 5 баллов |
| Интерпретация критерия оценки показателяОбеспечение результатов работы на высоком уровне, с единичными замечаниями по итогам работы за квартал |  | 10 баллов |
|  | Предельное количество баллов для установления работнику выплат за интенсивность и высокие результаты работы \*\* | 5 баллов |
|  | Качественное хранение рабочего и спортивного инвентаря | - отсутствие замечаний – 70 баллов | 10 баллов |
|  | - выявление единичных (до 3-х) замечаний – 50 баллов | 15 баллов |
|  | Проведение на высоком качественном уровне одного или более мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения; программ  | - выявление свыше 3-х замечаний 30 баллов  |  |
| Проведение на высоком качественном уровне одного или более мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения; программ  | 30 баллов |  |
| Проведение на высоком качественном уровне одного или более мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения; программ  | 100 баллов |  |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя Учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев бальной оценки:**ПоказателиОбеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части оказания муниципальных услугУчастие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения; участие в реализации долгосрочных целевых программЗа долголетнюю плодотворную работу; в связи с юбилейной датой (50,55 лет женщины и 60,65 лет мужчины и женщины); в связи с присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативно правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края; в связи с награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленного соответствующими нормативно правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края |  | 30 баллов |  |
| 100 баллов |  |
| 30 баллов |  |
|  | 100 баллов |  |
|  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

 Приложение № 3

к положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

«Молодежное движение»

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

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

 Приложение № 4

к положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

 «Молодежное движение»

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Условия выплат | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Инструктор по спорту, специалист по работе с молодежью, методист по работе с молодежью | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | От 5 до 15 |
| качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | От 5 до 30 |
| участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ | факт участия | От10 до 15 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | От 10 до 20 |
| разработка инновационных форм работы | наличие положительных зафиксированных отзывов | От 10 до 20 |
| Уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, вахтер | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | От 5 до 15 |
| соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | От 5 до 15 |
| подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | наличие зафиксированных данных о факте применения | От 10 до 20 |

 Приложение № 5

к положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

 «Молодежное движение»

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % |
| 1 | 2 | 3 |
| Инструктор по спорту,  | Высшее образование и стаж работы не менее 5 лет | 15 |
| Высшее образование и стаж работы более 5 лет | 20 |
|  |
| Специалист по работе с молодежью, методист по работе с молодежью | Средне-специальное образование и стаж работы не менее 5 лет | 15 |
| Высшее образование без предъявления требований к стажу работы | 30 |
| Высшее образование и стаж работы не менее 1 года | 40 |
| Высшее образование и стаж работы не менее 3 лет | 50 |
| Высшее образование и стаж работы не менее 10 лет | 60 |

 Приложение № 6

к положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

 «Молодежное движение»

**Размер оклада**

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер должностного оклада к должностному окладу директора учреждения, % |
| Заместитель директора по ФКиС | 90 |

 Приложение № 7

к положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

 «Молодежное движение»

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты за качество выполняемых работ директора, заместителей директора и главного бухгалтера**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений |  Условия | Размер к должностному окладу, ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Директор | Ответственное отношение к своим обязанностям | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | 60-100 | 60 |
| 40-60 | 40 |
| Исполнение муниципального задания | Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием | 60-100 | 60 |
|  |  |
| 40-60 | 40 |
| Документооборот деятельности учреждения  | Своевременное оформление документов, достоверность данных | до 30 | 30 |
| 30-60 | 50 |
| 60-100 | 60 |
| 2 | Заместитель директора по физической культуре и спорту | Ответственное отношение к своим обязанностям | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю от руководителя и со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | 50-100 | 50 |
| Документооборот деятельности учреждения | Своевременное оформление документов, достоверность данных | 30-60 | 30 |
| Исполнение муниципального задания | Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием | 30-100 | 50 |
| Контроль и учет деятельности в области физической культуры и спорта  | Контроль подготовленных отчетов на предмет их реалистичности, логичности, соответствия действительному положению дел и удовлетворения формальным требованиям нормативных правовых актов вышестоящей организации, собственника | 30-100 | 35 |

 Приложение № 8

к положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

 «Молодежное движение»

**Размеры и условия установления выплат по итогам работы за год для директора, заместителей директора и главного бухгалтера**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Условия выплат по итогам работы | Размер выплат к должностному окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Директор, Заместитель директора по ФКиС | качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб) | 50 |
| участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ (зафиксированный факт участия) | 20 |
| отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения | 30 |
| оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой Министерством у учреждения информации (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний)  | 30 |
| разработка и внедрение инновационных методов работы с молодежью (наличие документально зафиксированного факта) | 20 |
| превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных государственным заданием  | 20 |
| участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ (зафиксированный факт участия) | 20 |
|  |  | отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения | 30 |
| оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой Министерством у учреждения информации (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний)  | 30 |
| превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных государственным заданием  | 20 |

 Приложение № 9

к положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

 «Молодежное движение»

**Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада директор учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда директоров учреждений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №пп | Учреждения | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения |
|  |  | I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IV группа по оплате труда |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики | **2,7-2,9** | **2,1-2,6** | **1,4-2,0** | **1,0-1,3** |

 Приложение № 10

к положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

 «Молодежное движение»

**Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда директоров учреждений**

1. Группа по оплате труда директоров учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики, определяется на основании численности работников по штатному расписанию на 1 января текущего года.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Группы по оплате труда руководителей учреждений |
| Показатели | I | II | III | IV |
| Численность работников в учреждении, чел. | Свыше 50 | 31-50 | 10-30 | Менее10 |

Приложение № 11

к положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

 «Молодежное движение»

**Предельное количество должностных окладов директоров учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директорам учреждений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №пп | Учреждения | Предельное количество должностных окладов директора учреждения, в год |
| 1 | Учреждение, осуществляющие деятельность в области молодежной политики | 25,2 |