



## АДМИНИСТРАЦИЯ МИНУСИНСКОГО РАЙОНА

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.12.2023

г. Минусинск

№ 1235 - п

Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Минусинского района от 10.04.2019 № 228-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Минусинского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы», руководствуясь статьями 29.3, 31 Устава Минусинского района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

постановление администрации Минусинского района от 30.05.2018 №362-п «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района»;

постановление администрации Минусинского района от 30.09.2019 №675-п «О внесении изменений в постановление администрации Минусинского района от 30.05.2018 № 362-п «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района»;

постановление администрации Минусинского района от 19.08.2022 №690-п «О внесении изменений в постановление администрации

Минусинского района от 30.05.2018 № 362-п «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района»;

постановление администрации Минусинского района от 23.01.2023 №40-п «О внесении изменений в постановление администрации Минусинского района от 30.05.2018 № 362-п «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района»;

постановление администрации Минусинского района от 19.06.2023 №546-п «О внесении изменений в постановление администрации Минусинского района от 30.05.2018 № 362-п «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района».

3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы по социальным вопросам Н.В. Ефремову.

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Власть труда», подлежит размещению на официальном сайте администрации Минусинского района в сети «Интернет» в разделе «Правовые основы» подраздел «Муниципальные правовые акты» и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2024.

Глава района

С.И. Глухов

Приложение  
к постановлению администрации  
Минусинского района  
от 21.12.2023 № 1235 - п

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ  
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫ,  
СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ  
МИНУСИНСКОГО РАЙОНА**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района (далее - Примерное положение, учреждения) разработано на основании постановления администрации Минусинского района от 10.04.2019 № 228-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Минусинского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы» и регулирует порядок оплаты труда работников по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг».

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

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

1.4. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на стимулирующие выплаты работникам.

1.6. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на стимулирующие выплаты работникам в размере не более 50 %.

**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, 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;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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 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 Примерному положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

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

от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

3.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению для работников по профессии водитель автомобиля, повышаются при наличии квалификационной категории за классность в следующих размерах:

25% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - за 1 класс;

10% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - за 2 класс.

Повышенный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику устанавливается при наличии заявления работника, к которому прилагаются документы, подтверждающие классность.

3.4. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты работникам по профессии водитель автомобиля устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его повышения, предусмотренного пунктом 3.3. настоящей статьи.

#### 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), 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 соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, и составляют 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер указанной надбавки увеличивается на 10 процентов при наличии стажа работы в Красноярском крае один год и на 10 процентов за каждые последующие два года работы.

Молодежи (лицам до 30 лет) размер надбавки, указанной в абзаце первом настоящего пункта, увеличивается на 30 процентов с первого дня работы, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет.

4.4. 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) выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра; размер выплаты (доплаты) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения, расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на количество рабочих часов по календарю в данном месяце;

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;

е) 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:

если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, размер доплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат;

если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, размер доплаты составляет двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

ж) выплаты за ненормированный рабочий день водителю автомобиля устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4.5. Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Основанием предоставления персональных выплат за работу в сельской местности является документ об образовании, предъявляемый при приеме на работу.

4.6. В соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников 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.

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

## 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя 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 основного персонала возглавляемого им учреждения.

5.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

5.4. Руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 4 настоящего Примерного положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 7 настоящего Положения.

5.5. Руководителю учреждения и его заместителю в пределах средств на оплату труда, (в том числе в пределах средств направленных учреждением от поступающих от приносящей доход деятельности), могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

5.5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за участие делегаций, сборных, представителей Минусинского района, подготовленных и направленных учреждением, осуществляющим деятельность в области молодежной политики, в региональных, всероссийских и международных конкурсах и конкурсных мероприятиях с учетом полученных призовых мест в размерах, установленных в приложении № 2 к настоящему примерному положению

5.5.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

5.6. Руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются следующие виды персональных выплат к окладу (должностному окладу):

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

5.6.1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии почетного звания, связанного или необходимого 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%.

5.6.2. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается в размере до 30%.

5.7. Выплаты по итогам работы (за год) устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

При осуществлении выплат по итогам работы (за год) учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем, заместителем руководителя своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

5.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Отделом культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты, выплат по итогам работы руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются ежемесячно по результатам оценки результативности и качества деятельности муниципальных бюджетных учреждений в предыдущем месяце и выплачиваются ежемесячно.

5.9. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей по основному месту работы ежемесячно.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю и его заместителям по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному руководителем и его заместителями времени.

На выплату, установленную настоящим пунктом, 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.

5.9.1. Специальная краевая выплата руководителю учреждения и его заместителям предоставляется в порядке, установленном пунктом 6.7. настоящего Примерного положения.

5.10. Количество должностных окладов руководителя учреждения, осуществляющего деятельность в области молодежной политики, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет не более двадцати пяти.

5.11. Утвердить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) в размере, не превышающем – 2,4 включительно.

## **6. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ), 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 приносящей доход деятельности направленных учреждением в установленном порядке на стимулирующие выплаты работникам, 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 опыт работы, 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. 6.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества трудовой деятельности, решению поставленных задач, достижению положительных результатов в деятельности учреждения.

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 № 5 к настоящему Положению.

6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно при условии выполнения показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

6.5. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты, выплат по итогам работы устанавливаются работодателем ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

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

6.6.1. За опыт работы при наличии почетного звания, связанного или необходимого для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в размерах установленных в приложении № 7 к настоящему Положению.

6.6.2. За сложность, напряженность и особый режим работы - до 75%.

6.6.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет включительно, впервые окончившим одно из образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования, а также впервые заключившим в течение трех лет после окончания образовательного учреждения трудовой договор с учреждением по основному месту работы на должность соответствующую специальности в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная

персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования.

6.6.4. 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 (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), 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 (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам, месячная заработная плата которых 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 конкретного работника за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работникам, месячная заработная плата которых 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 времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

6.6.5. 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, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 30788 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы (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.

6.7. 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 выплату, установленную настоящим пунктом, 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.

6.7.1. 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 руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру / работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

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:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

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.

Настоящий подпункт действует до 31 декабря 2024 года включительно.

6.8. Выплаты по итогам работы.

6.8.1. Выплаты по итогам работы (за год) в виде премирования осуществляются по решению руководителя при наличии экономии фонда оплаты труда, в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению, и оформляются соответствующим приказом.

Информация о сложившейся экономии фонда оплаты труда в целях направления работникам на выплаты по итогам работы доводится до сведения администрации района.

6.8.2. Размер выплаты по итогам работы (за год) осуществляется в соответствии с пунктом 6.10. настоящего положения.

6.8.3. Выплаты по итогам работы (за год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы (за год) учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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);

$C_{\text{балла}}$  – 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.

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

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

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

где:

$Q_{\text{стим}}$  – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, специальной краевой выплаты 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 и его заместителю в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

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

при расчете  $C_{1балла}$  – 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»;

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

$Q_{стим}$  рассчитывается по формуле:

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

где:

$Q_{зн}$  – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных 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);

$Q_{штат}$  – 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);

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

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

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

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

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

$Q_{отп}$  – 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:

$$Q_{отп} = \frac{Q_{зн}}{N_{год}} * r * N_{отп},$$

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:

$$Q_{стим}^{рук, замрук} = Q_{стим}^{max\ рук} + \sum_{i=1}^s Q_i^{max\ замрук},$$

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);

$Q_i^{max\ замрук}$  – 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 и его заместителя:

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».

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

$$C_i^{год} = C_{1балла}^{год} * B_i^{год} * k_j,$$

где:

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

$C_{балла}^{год}$  – стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы (за год);

$B_i^{год}$  – 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.

$C_{балла}^{год}$  рассчитывается по формуле:

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

где:

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

$m$  – фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

6.11.1. Выплаты по итогам работы (за год) производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно приложению № 9 к настоящему Примерному положению. 6.11.2. Выплаты по итогам работы (за год) работникам, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

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

6.12. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, 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.

6.13. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется ежемесячно с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, образованной учреждением (далее - комиссия).

6.14. Ответственное лицо, назначенное приказом руководителя учреждения, представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях рабочей деятельности работников, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат, премирования работников.

6.15. Работники имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. С учетом мнения комиссии работодатель издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

6.17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

## 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 руководителя 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 руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2024 года.

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

Руководитель отдела

Е.Н. Полунина

Приложение № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных учреждений,  
осуществляющих деятельность в области  
молодежной политики, подведомственных  
Отделу культуры, спорта, туризма и  
молодежной политики администрации  
Минусинского района

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

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4498,00

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.1. ПКГ должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
3 квалификационный уровень	8554,00

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4498,00

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным

квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

4.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3481,00

Приложение № 2  
к Примерному положению  
о системе оплаты труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений, осуществляющих  
деятельность в области молодежной  
политики подведомственных  
Отделу культуры, спорта, туризма и  
молодежной политики  
администрации Минусинского  
района

**РАЗМЕРЫ  
ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ  
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

Уровень конкурса, конкурсных мероприятий	Занятое место	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке зароботной платы, %
Региональный	1	до 8
	2-3	до 5
Всероссийский	1	до 10
	2-3	до 8
Международный	1	до 15
	2-3	до 10

Приложение № 3  
к Примерному положению  
о системе оплаты труда работников  
Муниципальных бюджетных учреждений,  
осуществляющих деятельность в области  
молодежной политики подведомственных  
Отделу культуры, спорта, туризма и  
молодежной политики администрации  
Минусинского района

УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ  
ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
			наименование	индикатор	
1	2	3	4	5	6
1	Руководитель	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к директору со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	10%
		исполнение муниципального задания	выполнение показателей, установленных муниципальным заданием	86,7 - 94,9%	10%
				95 и более %	20%
		методическая деятельность учреждения	проведение методических совещаний/семинаров	количество совещаний/семинаров - от 1 до 3-х	5%
				свыше 3-х	10%
выстраивание эффективного взаимодействия с муниципальными	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	5%		

		учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения			
		результативность учреждения	освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	количество сюжетов/публикаций/размещений материалов - от 1 до 6	3%
				свыше 6	5%
2	Заместитель руководителя	реализация программы деятельности (развития) учреждения	использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения (реестр утверждается приказом по учреждению)	количество позиций - 1	15%
				количество позиций - 2 и более	30%
			разработка и внедрение технологий и методов по направлениям работы учреждения. Издание методических материалов	наличие методического пособия: аудиоматериал	30%
		видеоматериал		40%	
		литература		50%	
		результативность деятельности учреждения	наличие положительных отзывов о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций, учреждений или структур, считающихся экспертами в сфере реализуемых учреждением проектов (благодарственное письмо, грамота, статья в СМИ)	статус организации/структуры, выдавшей отзыв: городской	15%
краевой	30%				

Приложение № 4  
к Примерному положению  
о системе оплаты труда работников  
Муниципальных бюджетных  
учреждений, осуществляющих  
деятельность в области молодежной  
политики подведомственных  
Отделу культуры, спорта, туризма и  
молодежной политики  
администрации Минусинского  
района

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ  
УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД) РУКОВОДИТЕЛЯМ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ  
ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
АДМИНИСТРАЦИИ МИНУСИНСКОГО РАЙОНА И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ

№ п/п	Наименование должности	Условия выплат по итогам работы	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Руководитель, заместитель руководителя	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб)	20%
		участие в реализации региональных и муниципальных программ (зафиксированный факт участия)	10%
		отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения	10%
		оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой администрацией Минусинского района у учреждения информации (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний)	10%
		разработка и внедрение новых методов работы с молодежью (наличие документально зафиксированного факта)	5%
		превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных муниципальным заданием	15%
		расширение масштаба деятельности учреждения	20%

## Приложение № 5

к примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района

## КРИТЕРИИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Методист, специалист по работе с молодежью	ежемесячно		
	Организация участия представителей (молодёжь и \ или специалисты) муниципального образования в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня.	ежемесячно; оценивается по численности участников, участвующих в проектах, мероприятиях (подтверждение: информационная справка о мероприятии)	1-15 человек – 2,5 балла, 16 – 30 – 5 баллов, 31-50 человек – 7,5 баллов, 51-75 человек – 10 баллов, 76-100 человек – 15 баллов, 101-125 человек – 20 баллов, 126 – 150 человек – 25 баллов, Свыше 150 – 30 баллов
	Повышение квалификации, участие в конкурсах, конференциях, семинарах.	оценивается по количеству участия в образовательных программах, мероприятиях (подтверждение: сертификат, диплом, удостоверение)	количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях: Онлайн обучение - 5 баллов, Очное обучение – 10 баллов
	Подготовка и размещение информации о проектах и мероприятиях учреждения	оценивается по количеству подготовленных информационных	каждый информационный материал - 10 баллов

	в интернете, на телевидении, радио и в печатных средствах массовой информации. Информацией не является пост из социальных сетей, а также пост из социальных сетей, продублированный в СМИ	материалов (подтверждение: скриншот для интернет материалов, ссылка для радио и телевидения, ксерокопии для печатных средств массовой информации).	
	Курирование направления в рамках деятельности учреждения, в т.ч. администрирование групп и мероприятий в социальных сетях (не менее пяти оригинальных материалов/постов)	Ежемесячно, предоставление отчета	1 направление – 20 баллов
	Формирование документов для участия в краевых и районных программах, проектах, конкурсах	подтверждение: отчет о работе	количество сформированных документов от 1 до 2 – 10 баллов, от 3 до 5 - 20 баллов свыше - 30 баллов
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Методист, специалист по работе с молодежью	ежемесячно		
	Участие в грантовых конкурсах (Росмолодежь, Президентский грант и др.). Разработка и реализация проекта	подтверждение: отчет о работе	50 баллов
	Организационно-техническая поддержка молодежных общественных объединений в реализации социальных проектов	подтверждение: по отчету о работе молодежных объединений  количество реализованных проектов  количество молодежи, привлеченной к реализации проектов	каждый проект 10 баллов  до 15 человек - 10 баллов, свыше - 20 баллов
	Организация массовых молодежных мероприятий (акции/конкурсы/флешмобы и др.)	подтверждение: отчет о работе	до 2 мероприятий - 10 баллов свыше 2 мероприятий - 20 баллов

	Работа с подростками, относящимися к группе риска, привлечение к участию в проектах и мероприятиях, проводимых учреждением	Предоставляется информация о количестве проведенных мероприятий, в которых принимали участие подростки, относящиеся к группе риска, в качестве кого (зрителя или участника) с указанием ФИО несовершеннолетнего (обязательно!)	количество участников: от 1 до 3 человек - 10 баллов, от 4 до 10 – 15 баллов, свыше 10 человек 20 баллов
	Увеличение числа молодежного актива (для муниципальных штабов Всероссийского детско-юношеского военно-патриотического общественного движения «ЮНАРМИЯ» и общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников»)	Ежемесячно. Подтверждение: реестр участников муниципального штаба/членов молодежных объединений с указанием мероприятий, в которых принято участие	Увеличение – 1 балл за каждого человека
	Качество и своевременность подготовки и оформления документации (положения к мероприятиям, планы, отчеты, журналы учета работы и др.)	Ежемесячно. Указание в отчете перечня документов	5 баллов
	Положительные результаты работы	1 раз в год. Подтверждение: отчет о работе.  ТОП-3 краевого рейтинга МШ ФП  Наличие поощрений муниципального, краевого, федерального уровней  Отсутствие замечаний по деятельности	20 баллов  5 баллов 10 баллов 15 баллов  5 баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Инструктор по спорту	Качественная своевременная подготовка и оформление внутренней документации	Ежемесячно: Наличие журнала техники безопасности, инструкций по охране труда, журнала посещаемости, плана работы,	от 1,01 балла до 25,00 баллов

		положений к мероприятиям, отчетов.	
	Проведение внутриклубных массовых мероприятий/акций/соревнований	Подтверждение: Фотоотчет мероприятия с кратким описанием. Если мероприятие или акция носили соревновательный характер, необходимо указать победителей и призеров.	За каждое мероприятие, где участвовало: от 5 до 10 чел. – 20 баллов; от 10 до 20 чел. – 25 баллов; от 20 чел. – 30 баллов.
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Инструктор по спорту	Работа с подростками, относящимися к группе риска, привлечение к участию в проектах и мероприятиях, проводимых учреждением	Предоставляется информация о количестве проведенных мероприятий, в которых принимали участие подростки, относящиеся к группе риска, в качестве кого (зрителя или участника) с указанием Ф. И. О.	Количество участников: от 1 до 3 чел. – 20 баллов, свыше 3 - 30 баллов.
	Наличие сельского актива, систематически посещающего учреждение	Ежемесячно; отчет о мероприятиях, проводимых с молодежным активом	Количество постоянного актива до 5 чел. – 10 баллов; от 5 до 10 чел. – 20 баллов; от 10 чел. – 30 баллов
	Участие в мероприятиях смежных отраслей (туризм, культура, образование)	Ежемесячно; Фотоотчет мероприятия с кратким описанием	Каждое мероприятие – 30 баллов
	Обеспечение участников для сдачи нормативов ВФСК «ГТО» среди населения старше 18 лет	Предоставление участников среди жителей Минусинского района для сдачи нормативов ВФСК «ГТО». Подтверждение: Фотоотчёт и подтверждающая заявка с мероприятия/соревнования	Количество участников: до 5 чел. – 20 баллов; от 5 до 10 чел. – 30 баллов; от 10 чел. – 40 баллов
	Участие в мероприятиях ВФСК «ГТО» на территории Минусинского района и Красноярского края.	Предоставление спортсменов/команды для участия в районных и краевых соревнованиях и фестивалях. Подтверждение: Фотоотчёт и подтверждающая заявка с мероприятия/соревнования	Каждое районное мероприятие – 40 баллов, краевое – 50 баллов

	Участие в соревнованиях, турнирах, первенствах Минусинского района и Красноярского края	Предоставление спортсменов/команды для участия в районных и краевых соревнованиях и турнирах. Подтверждение: Фотоотчёт и подтверждающая заявка с мероприятия/соревнования	Каждое районное мероприятие – 40 баллов, краевое – 50 баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Уборщик служебных помещений	Отсутствие устных и письменных замечаний со стороны руководства	ежемесячно	от 0,01 до 100,00 баллов
Выплаты за качество выполняемых работ			
Уборщик служебных помещений	Содержание территории организации в соответствии с санитарными нормами	ежемесячно	от 0,01 до 100,00 баллов

Приложение № 6  
к Примерному положению  
о системе оплаты труда работников  
Муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих  
деятельность в области молодежной политики  
подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и  
молодежной политики администрации Минусинского района

**РАЗМЕРЫ  
ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ  
РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)**

Интенсивность труда (по итогам предыдущего месяца)	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	Оценивается согласно отчета о внесенном предложении и его внедрении в работу учреждения	10
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	Оценивается по предоставлению отчета	10
	Внеплановая работа	Оценивается по предоставлению отчета за качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников	15
Высокие результаты работы	Использование в проведении мероприятий компьютерных презентаций (слайд шоу, плакатов, презентаций, буклетов и т.д).	Оценивается использование в работе информационных технологий. Максимальный балл за самостоятельно созданные материалы (презентации, видеоролики, фильмы и т.д.)	15
	Участие в организации и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	Имиджевое, брендовое мероприятие – это отражение стиля, концепции и политики учреждения. Социально-значимое мероприятие – направлено на привлечение внимания к проблемам общества или решение каких-либо социальных проблем.	20

		<p>Оценивается при качественном выполнении привлечением партнеров, ключевых лиц территории, известных людей, или участие в имиджевых, социально-значимых мероприятиях других учреждений.</p> <p>Оценивается результат проведенного мероприятия (количество участников мероприятия, привлечение спонсоров, партнеров).</p>	
	Непосредственное участие в разработке и реализации проектов, программ	Оценивается уровень конкурса, проекта, программы в котором работник принял участие. Для оценки прилагается копия сертификата участника.	15 (участие) 40 (реализация)

Приложение № 7  
к Примерному положению  
о системе оплаты труда работников  
Муниципальных бюджетных учреждений,  
осуществляющих деятельность в области  
молодежной политики подведомственных  
Отделу культуры, спорта, туризма и  
молодежной политики администрации  
Минусинского района

РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ\*

№ п/п	Основания представления выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
1.	почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»	5%;
2.	за награждение нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»	20%.

\* При наличии нескольких оснований для предоставления персональных выплат за опыт работы размер указанных выплат устанавливается по одному из оснований в максимальном размере

Приложение № 8  
к Примерному положению  
о системе оплаты труда работников  
Муниципальных бюджетных учреждений,  
осуществляющих деятельность в области  
молодежной политики подведомственных  
Отделу культуры, спорта, туризма и  
молодежной политики администрации  
Минусинского района

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ  
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД).

Категория работников	Критерии оценки	Условия выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	
Методист, специалист по работе с молодежью	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	факт участия	10 баллов
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	10 баллов

Инструктор по спорту	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	факт участия	10 баллов
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	10 баллов
Уборщик служебных помещений	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов