Утверждено

постановлением администрации

муниципального округа город Кировск

Мурманской области от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в молодежной политики (далее – Порядок)

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального округа город Кировск Мурманской области.

Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются администрацией муниципального округа город Кировск Мурманской области. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) заключаемым с руководителем учреждения.

Базовый оклад для руководителя учреждения молодежной политики, устанавливается в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения. Объемные показатели определены в приложении № 1 к настоящему Порядку.

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год комитетом образования, культуры и спорта администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области (далее – Комитет) в установленном им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Базовый должностной оклад руководителя учреждения с определением группы по оплате труда

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Размеры базовых окладов |
| 1 группа по оплате труда | 21 369 |
| 2 группа по оплате труда | 17 862 |
| 3 группа по оплате труда | 16 584 |
| 4 группа по оплате труда | 15 309 |

Муниципальным правовым актом администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области к должностному окладу руководителя может применен повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителей учреждения этих учреждений.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности учитывается специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми комитетом администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативно правовыми актами органов местного самоуправления муниципального округа город Кировск Мурманской области.

Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положений о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденных локальным нормативным актом учреждения, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты при достижении условий ее осуществления |
| Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты труда (устанавливается на срок не более года) | Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, в том числе по приносящей доход деятельности, качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к должностному окладу на срок не более года | В размере до 100 % от должностного оклада |
| Надбавка за стаж непрерывной работы(за выслугу лет) | Устанавливается в зависимости от стажа, дающего право на ее получение. Стаж работы, дающий право на получение надбавки, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном Учреждении. | Размеры надбавок за стаж работы (в процентах от должностного оклада) составляют:- при стаже работы от 1 года до 5 лет - до 10%; - при стаже работы от 5 лет до 10 лет - до 15%; - при стаже работы от 10 лет до 15 лет - до 20%; - при стаже работы свыше 15 лет - 30%. |
| Премия за основные результаты работы(за месяц) | Успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих обязанностей в соответствующем периоде. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг. Отсутствие предписаний надзорных органов. Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление информации) по распоряжению администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области. | В размере до 60% от должностного оклада. Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за месяц  |
| Единовременные премии | В связи с награждением Государственными наградами Российской Федерации, наградами Мурманской области, наградами города Кировска. | Размер премии определяется правовыми актами регулирующими порядок награждения указанными наградами |
| За долголетний труд - 20, 25, 30, 35 лет работы в одном учреждении | до 10 000 руб. |
| В связи с 50, 55, 60, 65, 70-летием со дня рождения | до 10 000 руб. |
| В связи с юбилейными датами учреждения, города. | до 10 000 руб. |
| В связи с государственными и профессиональными праздниками | до 15 000 руб. |
| В связи с уходом на пенсию | до 10 000 руб. |
| Проведение проверок контрольными и надзорными органами без замечаний | до 5 000 руб. |
| Единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ | По итогам выполнения особо важных и срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда | до 10 000 руб. |
| Премия за основные результаты работы за год | При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя | Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за год. |

Величина премиального фонда руководителя учреждения может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения, установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается администрацией муниципального округа город Кировск Мурманской области, в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 992 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1к Порядку оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере молодежной политики |

Объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере молодежной политики

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели для определения группы по оплате труда | Группа по оплате труда |
| 1 группа  | 2 группа  | 3 группа  | 4 группа  |
| Центр молодежных инициатив города Кировска |
| Количество детских и молодежных общественных объединений, молодежных инициативных групп (единица) | не менее 14 | от 10 до 13 | от 9 до 12 | от 10 до 13 |
| Количество городских проектов, инициированных и/или реализуемых молодежью (детскими и молодежными общественными объединениями, молодежными инициативными группами) (единица) | не менее 6 | от 4 до 5 | от 2 до 3 | 1 |
| Выполнение показателей муниципального задания, % | не менее 95%  | не менее 95%  | не менее 95%  | не менее 95%  |

Приложение № 2

к Порядку оплаты труда

руководителя учреждения, заместителя

руководителя муниципальных учреждений,

созданных для решения вопросов местного

значения в сфере молодежной политики

Целевые показатели эффективности работы руководителей муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере молодежной политики

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование целевого показателя | Единица измерения | Количество баллов, размер премии к окладу |
| 1 | Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений Главы муниципального округа город Кировск Мурманской области, Главы администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области, Комитета по молодежной политики и делам молодежи Мурманской области, Комитета образования, культуры и спорта администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области, решений комиссий, методических и наблюдательных советов, отсутствие обоснованных жалоб, обращений заявлений жителей  | процент | до 60 % |
| 2 | Наложение дисциплинарных взысканий работодателем, предписаний надзорных органов | количество дисциплинарных взысканий, предписаний | Наличие дисциплинарных взысканий – 0 %Отсутствие дисциплинарных взысканий – 10 % |
| 3 | Выполнение муниципального задания | процент | Выполнено не менее 95% муниципального задания – 10 %,Выполнено менее 95% – 0% |
| 4 | Выполнение целевых показателей стратегии развития молодежной политики города Кировска до 2030 года | процент | Выполнено не менее 95 % показателей стратегии – 10 %,Выполнено менее 95 % показателей – 0% |
| 5 | Участие учреждения в проектах, конкурсах, грантах федерального и регионального уровней. Участие в федеральных и региональных программах  | процент | Да – 5%нет -0% |
| 6 | Результативность участия в конкурсах, получение грантов | процент | Да - 5 %, нет - 0 % |
| 7 | Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации | процент | Да – 5%нет -0% |
| 8 | Освоение и внедрение инновационных методов работы учреждения | процент | Да – 5%,нет -0% |
| 9 | Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ. | процент | Имеются материалы на сайтах и на страницах в социальных сетях - 20%,Нет размещенных материалов - 0 % |