|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Герб города Канска на штамп_100px  Российская Федерация  Администрация города Канска Красноярского края  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | | | |
| 13.04.2022г. |  | № | 372 |

О внесении изменений в постановление администрации города Канска от 28.02.2013 № 260

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Канского городского Совета депутатов от 27.02.2013 N 46-240 «О Положении о системе оплаты труда в отрасли молодежной политики города Канска», руководствуясь статьями 30, [35](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW123&n=252126&dst=100351&field=134&date=18.11.2021) Устава города Канска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в приложение к постановлению администрации г. Канска от 28.02.2013 № 260 «Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании труда работников в отрасли молодежной политики города Канска» (далее – Положение) следующие изменения:
   1. Пункт 4.2 Положения изложить в следующей редакции:

«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.

Наличие условий предоставления персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при заключении трудового договора. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

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. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Персональные выплаты стимулирующего характера за опыт работы, устанавливаются при наличии оснований для предоставления таких выплат в соответствии с приложением № [5](consultantplus://offline/ref=32908D5CF9EFB85EF48569B81DCE3628DDE55D3B4C2DA139C9700652EAD676D3C83A588F0CD723D582168528B83B336FD01DF3C4D91CDC39E62E82D6PE2AI) к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам работы за год, производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в соответствии с приложениями № 2 - [4](consultantplus://offline/ref=32908D5CF9EFB85EF48569B81DCE3628DDE55D3B4C2DA139C9700652EAD676D3C83A588F0CD723D582168528B83B336FD01DF3C4D91CDC39E62E82D6PE2AI) к настоящему Положению. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, региональной выплаты. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

Оценка результативности и качества труда работников производится с периодичностью, указанной в пунктах 4.5, [4.6](consultantplus://offline/ref=32908D5CF9EFB85EF48569B81DCE3628DDE55D3B4C2DA139C9700652EAD676D3C83A588F0CD723D58216862FBB3B336FD01DF3C4D91CDC39E62E82D6PE2AI) настоящего Положения и приложении № 2 к настоящему Положению. При этом оценка производится по каждому критерию без исключения и учитывается в целях предоставления соответствующих выплат стимулирующего характера ежемесячно до проведения последующей оценки, если иное не указано в настоящем Положении.

Учреждение при разработке локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда вправе детализировать, конкретизировать и уточнять установленные настоящим Положением критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения.

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем пункте оформляется соответствующим приказом.».

* 1. Пункт 4.3 Положения изложить в следующей редакции:

«Для категории работников, заключивших срочные трудовые договоры в рамках реализации мероприятий по трудовому воспитанию несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет (трудовые отряды старшеклассников на территории города Канска - ТОС) в рамках городского проекта «Молодежная биржа труда» выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Для остальных категорий работников выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с применением балльной оценки.».

* 1. Пункт 4.14 Положения изложить в следующей редакции:

«Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в пределах фонда оплаты труда с целью поощрения работников учреждений за общие результаты труда.

При осуществлении выплат по итогам работы за месяц учитывается:

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 уставной деятельностью учреждений;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы за месяц специалистам по работе с молодежью предельным размером не ограничиваются.

Для остальных категорий работников выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 200% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты производятся по решению руководителя учреждения. Конкретный размер выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

При наличии дисциплинарного взыскания указанные выплаты не производятся.».

* 1. Пункт 6.7. Положения изложить в следующей редакции:

«Выплаты по итогам работы за месяц осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров за общие результаты труда.

При осуществлении выплат по итогам работы за месяц учитывается:

участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и городских целевых программ;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

своевременное размещение и актуализация на официальном сайте в сети Интернет ([www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru)) показателей структурированной информации об учреждении;

оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации.

При наличии дисциплинарного взыскания указанные выплаты не производятся.

Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за месяц.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 175% должностного оклада и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.».

* 1. Пункт 6.11. Положения изложить в следующей редакции:

«[Выплаты](#P1428) по итогам работы за год руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в приложении № 9 к настоящему Положению и предельным размером не ограничиваются.

Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за год.».

* 1. Приложение № 9 к Положению изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему Постановлению.
  2. Приложение № 11 к Положению изложить в новой редакции согласно приложению № 2 к настоящему Постановлению.

2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Канский вестник», разместить на официальном сайте муниципального образования город Канск в сети Интернет.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы города по экономике и финансам Е.Н. Лифанскую, заместителя главы города по социальной политике Ю.А. Ломову.

4. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2022.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава города Канска | А.М. Береснев |

Приложение № 1

к Постановлению

администрации г. Канска

13.04.2022 № 372

Приложение № 9

к Примерному положению

об оплате и стимулировании

труда работников в отрасли

молодежной политики

города Канска

Размеры и условия установления

выплат по итогам работы за год для руководителя,

заместителей руководителя и главного бухгалтера

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Условия выплат по итогам работы за год | Предельный размер выплат в % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Руководитель | привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | 30 |
| достижение положительных результатов за участие в краевых и российских проектах, конкурсах на получение грантов на развитие учреждения | 20 |
| качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб) | 50 |
| победа учреждения в конкурсах различного уровня: |  |
| краевой: | 20 |
| всероссийский: | 40 |
| разработка и внедрение инновационных методов работы с молодежью (наличие документально фиксированного факта) | 30 |
| достижение значений показателей результативности в реализации целевых программ |  |
| национальные проекты | 90 |
| федеральные | 80 |
| региональные | 70 |
|  | городские | 60 |
|  | проведение ремонтных работ (выполнены в срок, качественно, в полном объеме): |  |
| текущий ремонт | 25 |
| капитальный ремонт | 50 |
| 2 | Заместитель руководителя | качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб) | 30 |
| участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ (зафиксированный факт участия) | 20 |
| оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний) | 15 |
| разработка и внедрение инновационных методов работы с молодежью (наличие документально зафиксированного факта) | 20 |
| 3 | Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе | стабильность функционирования курируемого направления;  обеспечение качества предоставляемых услуг;  отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | 30 |
| организация и контроль текущего и перспективного планирования административно-хозяйственной деятельности учреждения | 20 |
| контроль рационального расходования материалов и финансовых средств учреждения;  анализ и оценка финансовых результатов деятельности учреждения по административно-хозяйственной деятельности | 20 |
| 4 | Главный бухгалтер | качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской отчетности (отсутствие обоснованных замечаний) | 30 |
| отсутствие нарушений в финансовой деятельности | 30 |
| оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний) | 20 |

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела ФКСиМП | А.Н. Борисевич |

Приложение № 2

к Постановлению

администрации г. Канска

13.04.2022 № 372

Приложение № 11

к Примерному положению

об оплате и стимулировании

труда работников в отрасли

молодежной политики

города Канска

Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждение | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения в год |
| 1 | Муниципальное бюджетное учреждение «Многопрофильный молодежный центр» города Канска | 21 |

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела ФКСиМП | А.Н. Борисевич |