



Администрация города Пензы

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18.03.2010 № 360/2

О внесении изменений в постановление администрации города Пензы от 14.04.2009 №526 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений молодежной политики города Пензы»

В целях реализации трудовых прав работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет бюджета города Пензы, учитывая Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, руководствуясь постановлением администрации города Пензы от 05.12.2008 № 2080 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки», ст. 33 Устава города Пензы,

Администрация города Пензы постановляет:

1. Внести в постановление администрации города Пензы от 14.04.2009 №526 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений молодежной политики города Пензы» (далее – постановление) следующие изменения:

1.1. Приложение к постановлению изложить в новой редакции (приложение).

2. Постановление вступает в силу с 01 января 2020 года.

3. Информационно-аналитическому отделу администрации города Пензы опубликовать настоящее постановление в муниципальной газете «Пенза» и разместить на официальном сайте администрации города Пензы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города по социальной политике и развитию местного самоуправления, Комитет по физической культуре, спорту и молодежной политике города Пензы.

Глава администрации города

А.В. Лузгин

Приложение к постановлению администрации города Пензы от 18.03.2010 № 360/2

«Приложение к постановлению администрации города от 14 апреля 2009 г. № 526

Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений молодежной политики города Пензы

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений молодежной политики города Пензы (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы администрации города Пензы от 05.12.2008 № 2080 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Пензы, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки» с целью обеспечения заинтересованности работников муниципальных учреждений молодежной политики города Пензы (далее – учреждения) в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждений.

Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» и критерии их установления;
- условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам;
- условия осуществления выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

- другие условия оплаты труда.

Системы оплаты труда работников учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, а также настоящим Положением.

В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (при наличии) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений должна составлять не более 40 процентов.

Фонд оплаты труда включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, материальную помощь руководителей, специалистов, служащих, рабочих.

2. Порядок и условия оплаты труда административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала

2.1. Размер окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к Профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Оклад работников учреждения определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов работников учреждений даны в приложениях № 1, № 2, № 3 и № 4.

2.2. Заработная плата работников учреждений из числа основного персонала определяется по следующей формуле:

$ЗОП = ООП + ООП \times ПК + КОП + СОП$, где

ЗОП - месячная заработная плата работника из числа основного персонала;

ООП - оклад работника из числа основного персонала;

ПК - персональный повышающий коэффициент;

КОП - выплаты компенсационного характера работнику из числа основного персонала;

СОП - стимулирующие выплаты работнику из числа основного персонала.

2.3. Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу - устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, установленных локальным нормативным актом, разработанным в каждом учреждении. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета персонального повышающего коэффициента к окладу.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Зарботная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», Комитетом по физической культуре, спорту и молодежной политике города Пензы с руководителем учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы работников данного учреждения за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, установленного в соответствии с приказом Комитета по физической культуре, спорту и молодежной политике города Пензы (далее – Комитет).

Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной плате работников данного учреждения за отчетный год устанавливается муниципальным правовым актом Комитета в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. 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 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

Система оплаты труда заместителя руководителя учреждений и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, наименование и размеры персонального повышающего коэффициента к окладу и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений. При этом размер персональных повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера определяется исходя из финансовых возможностей учреждения с таким условием, чтобы средняя заработная плата заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера не превышала среднюю заработную плату руководителя данного учреждения за отчетный год.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения, размещается не позднее 15 мая года, следующего за отчетным в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте Комитета.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами Пензенской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления города Пензы.

3.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, за исключением премии, выплачиваются на основании приказа Комитета, если иное не установлено правовыми актами администрации города Пензы с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

3.4. Премирование руководителя учреждения молодежной политики осуществляется на основании постановления администрации города.

Решение о премировании принимается по представлению заместителя главы администрации города, осуществляющего оперативное руководство молодежной политикой в городе Пензе и на основании ходатайства Комитета исходя из оценки результатов по основным показателям эффективности деятельности учреждения молодежной политики согласно приложению № 6 к настоящему Постановлению.

Премии руководителю выплачиваются за фактическое отработанное время по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев, год. Премии выплачиваются исходя из результатов оценки показателей деятельности учреждения, в соответствии с основными критериями и условиями премирования.

За выполнение заданий особой важности и сложности, а также в связи с профессиональными праздниками и к юбилейной дате (50-летием, 60-летием, 70-летием и каждые последующие десять лет) выплачиваются премии разового характера в пределах фонда оплаты труда учреждения.

К категории особо важных и сложных заданий относятся:

- подготовка и проведение мероприятий регионального и местного значения или масштаба.

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», в учреждении работникам могут быть установлены выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата за совмещение профессий (должностей), работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также сверхурочную работу, устанавливается в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатель организует проведение специальной оценки условий труда.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время, размер доплаты составляет 35 процентов от должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Установление компенсационных выплат руководителю учреждения осуществляется на основании приказа руководителя Комитета.

Решение об установлении компенсационных выплат работникам Учреждения, в том числе заместителю руководителя, главному бухгалтеру, принимает руководитель учреждения.

Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда. Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения профсоюзных организаций или иных представительных органов работников (при наличии), или трудовым договором.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. С целью поощрения работников учреждений молодежной политики за общие результаты труда и в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», работникам могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, девять месяцев, год);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Рекомендуемые стимулирующие выплаты за выслугу лет по профессиональной группе должностей работников по работе с молодежью приведены в приложении 5.
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, на основании локального акта учреждения о выплатах стимулирующего характера.

Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном размере, на основании локального акта учреждения о выплатах стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера работникам, в том числе заместителю руководителя, главному бухгалтеру, осуществляются на основании локального акта учреждения о выплатах стимулирующего характера.

5.2. Премия по итогам работы (за квартал, полугодие, девять месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие факта наложения на работника одного из видов дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 192 ТК РФ);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок.

При назначении следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных мероприятий, разработку авторских программ и проектов, подготовку конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важных работ;

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

- участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника из средств от иной приносящей доход деятельности.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании постановления администрации города.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании коллективного договора.

По должностям служащих (профессиям рабочих), по которым не определены настоящим Положением размеры окладов, оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения и утверждаются соответствующим локальным правовым актом учреждения.

Рекомендуемые оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников учреждений молодежной политики (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 №216н (рублей)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада работников
1 квалификационный уровень		
	инструктор по труду	4611
	инструктор по физической культуре	4611
	музыкальный руководитель	4611
2 квалификационный уровень		
	инструктор-методист	4727
	концертмейстер	4727
	педагог дополнительного образования	4727
	социальный педагог	4727
	тренер-преподаватель	4727
	педагог-организатор	4727
3 квалификационный уровень		
	методист	4843
	педагог-психолог	4843
	старший инструктор-методист	4843
	старший педагог дополнительного образования	4843
	старший тренер-преподаватель	4843
4 квалификационный уровень		
	старший методист	4957

Приложение №2
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений молодежной
политики города Пензы,
утвержденному постановлением
администрации города Пензы
от 14 апреля 2009 г. № 526

Рекомендуемые оклады работников учреждений молодежной политики по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих») (рублей)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада работников
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка	3953
	Кассир	4036
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень		
	Специалист по работе с молодежью	4727
	Специалист по социальной работе с молодежью	4727
	Техники всех специальностей и наименований, инспектор по кадрам, секретарь руководителя	4036
	Художник	4450
2 квалификационный уровень		
	Заведующий хозяйством	4036
	Заведующий складом	4283

	Техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4450
3 квалификационный уровень		
	техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4777
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень		
	Бухгалтер, бухгалтер-кассир	4283
	Инженер всех специальностей и наименований без категории	4450
	Программист	4611
	Менеджер по связям с общественностью, психолог, социолог	4843
	Специалист по кадрам	4450
	Экономист всех специальностей и наименований без категории	4450
	Юрисконсульт	4450
2 квалификационный уровень		
	Бухгалтер, бухгалтер-кассир II категории	4611
	Инженер всех специальностей и наименований II категории	4777
	Экономист всех специальностей и наименований II категории	4777
	Специалист по кадрам II категории	4612
	Программист II категории	5107
	Юрисконсульт II категории	4777
3 квалификационный уровень		
	Бухгалтер, бухгалтер-кассир I категории	4941
	Инженер всех специальностей и наименований I категории	4941

	Экономист всех специальностей и наименований I категории	4941
	Специалист по кадрам I категории	4777
	Программист I категории	5269
	Юрисконсульт I категории	4941
4 квалификационный уровень		
	Ведущий бухгалтер, ведущий бухгалтер-кассир	5270
	Ведущий инженер всех специальностей и наименований	5270
	Ведущий экономист всех специальностей и наименований	5270
	Ведущий юрисконсульт	5270
	Ведущий программист	6054
5 квалификационный уровень		
	Главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера	5606
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Начальник отдела (кроме хозяйственного)	6506
	Начальник хозяйственного отдела	5270
2 квалификационный уровень		
	Главный (механик, энергетик, инженер)	6506

Приложение №3
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений молодежной
политики города Пензы,
утвержденному постановлением
администрации города Пензы
от 14 апреля 2009 г. № 526

Рекомендуемые оклады работников учреждений молодежной политики по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии») (рублей)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада работников
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
4 квалификационный уровень		
	Звукорежиссер	5107
	Режиссер	6054

Приложение №4
к Положению
о системе оплаты труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений молодежной
политики города Пензы,
утвержденному постановлением
администрации города Пензы
от 14 апреля 2009 г. № 526

Рекомендуемы оклады прочих работников учреждений молодежной политики из числа обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 №417н) (рублей)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада работников (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Гардеробщик, грузчик, дворник	3791
	Кастелянша	3873
	Кладовщик	3873
	Сторож (вахтер)	3791
	Уборщик производственных помещений	3873
	Уборщик служебных помещений	3791
	Уборщик территорий	3791

	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	3873
2 квалификационный уровень		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4036
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4283
	Водитель автомобиля	4283

Приложение №5
к Положению
о системе оплаты труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений молодежной
политики города Пензы,
утвержденному Постановлением
администрации города Пензы
от 14 апреля 2009 г. № 526

Рекомендуемые стимулирующие выплаты за выслугу лет по профессиональной
группе должностей работников по работе с молодежью

Стаж работы	Рекомендуемые стимулирующие выплаты за выслугу лет по профессиональной группе должностей работников по работе с молодежью
от 2 до 5 лет	до 0,035
от 5 до 10 лет	до 0,07
от 10 до 20 лет	до 0,105
свыше 20 лет	до 0,15

Приложение № 6
к Положению
о системе оплаты труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений молодежной
политики города Пензы,
утвержденному Постановлением
администрации города Пензы
от 14 апреля 2009 г. № 526

Перечень показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений молодежной политики, в отношении которых Комитет по физической культуре, спорту и молодежной политике города Пензы осуществляет функции и полномочия учредителя

Показатели	Индикаторы	Критерии оценки деятельности руководителя муниципального учреждения в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
1. Основная деятельность учреждения	1. Участие учреждения в мероприятиях по молодежной политике, не утвержденных Планом проведения КФСМ общегородских массовых мероприятий по молодежной политике.	Участие в трех и более мероприятиях в месяц - "10 баллов"; Участие в двух мероприятиях в месяц - "5 баллов"; Участие в одном мероприятии в месяц - "3 балла"; Работа в данном направлении не ведется - "0 баллов"	Отчет учреждения	Ежеквартально
	2. Участие учреждения в региональных мероприятиях по молодежной	Участие - "3 балла", работа в данном направлении не		

политике	ведется - "0 баллов"		
3. Наличие жалоб и негативных оценок деятельности учреждения по оказанию муниципальной услуги	Отсутствие жалоб - "3 балла", наличие жалоб - "0 баллов"	Отчет учреждения	Ежеквартально
4. Общая организация работы: - ведение журналов индивидуальных и групповых занятий по оказанию муниципальной услуги; - ведение журнала отзывов об оказании услуги; - проведение инструктажа по технике безопасности с получателями муниципальной услуги; - наличие программного и методического обеспечения.	Отсутствие замечаний - "15 баллов", наличие замечаний - "0 баллов"	Отчет учреждения	Ежеквартально
5. Уровень исполнительской дисциплины. Своевременность выполнения решений Комитета (приказы, протокол планерки и т.п.)	Своевременно (отсутствие замечаний в течение года) - "3 балла", несвоевременно - "0 баллов"	Отчет учреждения	Ежеквартально
6. Соблюдение установленных сроков сдачи	Своевременно (отсутствие замечаний в	Отчет учреждения	Ежеквартально

отчетности всех видов (бухгалтерская отчетность, еженедельные и ежемесячные отчеты по соревнованиям и т.п.)	течение года) - "2 балла", несвоевременно - "0 баллов"		
7. Информационное сопровождение деятельности учреждения (работа официального сайта, соблюдение требований к структуре сайта, своевременное обновление информации и т.п.)	Отсутствие замечаний - "3 балла", наличие замечаний в течение года - "0 баллов"	Отчет учреждения	Ежеквартально
8. Соблюдение графика работ по подготовке учреждения к отопительному сезону (промывка, опрессовка, ремонт и т.п.)	Отсутствие замечаний уполномоченных органов - "2 балла", наличие замечаний уполномоченных органов - "0 баллов"	Отчет учреждения	Ежеквартально
9. Санитарное состояние и благоустройство территории учреждения, соблюдение чистоты и порядка (в соответствии с решением Пензенской городской Думы от 26.06.2009 № 66-7/5 "Об утверждении Правил благоустройства, соблюдения чистоты и порядка в городе Пензе")	Отсутствие в течение года замечаний по санитарному состоянию и благоустройству территории - "3 балла", наличие замечаний - "0 баллов"	Отчет учреждения	Ежеквартально

Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по первому разделу 44 баллов				
2. Платные услуги учреждения	1. Работа по расширению перечня платных услуг и увеличению плана по доходам от иной приносящей доход деятельности	Расширение спектра платных услуг, предоставляемых населению. Определяется как увеличение размера доходов по сравнению с соответствующим периодом прошлого года на 100% и более - "6 баллов", 80 - 99% - "5 баллов", 60 - 79% - "3 балла", 40 - 59% - "2 балла". При неисполнении плана по доходам от платных образовательных услуг, предоставляемых населению, на 5% и более - "-2 балла"	Отчет учреждения	Ежеквартально

Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по второму разделу 6 баллов

3. Финансово-экономическая деятельность учреждения	1. Отсутствие роста просроченной кредиторской задолженности и отсутствие дебиторской задолженности	Наличие - "0 баллов", отсутствие - "10 баллов"	Отчет учреждения	Ежеквартально
	2. Своевременность выплаты заработной платы работникам учреждения (за	Своевременная выплата - "10 баллов", несвоевременная выплата (с задержкой) - "0"	Отчет учреждения	Ежеквартально

	каждый месяц в целом)	баллов"		
	3. Эффективное и целевое использование бюджетным учреждением средств (субсидии)	Отсутствие нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств - "10 баллов", наличие нецелевого использования - "0 баллов"	Отчет учреждения	Ежеквартально
	4. Отсутствие замечаний по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами (Контрольно-счетная палата ПГД, контрольно-ревизионное управление Финансового управления и т.п.)	Отсутствие замечаний - "10 баллов", наличие замечаний - "0 баллов"	Отчет учреждения	Ежеквартально
	5. Своевременное устранение замечаний по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	Замечания устранены - "10 баллов", замечания устранены частично - "2 балла", замечания не устранены - "0 баллов"	Отчет учреждения	Ежеквартально

Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу 50 баллов

Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по трем разделам 100 баллов

Полученное суммарное количество баллов соответствует процентам от должностного оклада руководителя при установлении размера премии.