

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации (далее Положение), согласно приложению.

2. Признать утратившим силу:

- постановление Брянской городской администрации от 10.12.2012 № 3143-п «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации»;

- постановление Брянской городской администрации от 04.04.2014 №838-п «О внесении изменений в постановление Брянской городской администрации от 10.12.2012 №3143-п «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы городской администрации Л.А. Гончарову.

**Глава администрации**

**А.Н. Макаров**

Приложение  
к постановлению Брянской  
городской администрации  
от 10.11.2017 № 3887-п

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,  
подведомственных комитету по делам молодежи, семьи, материнства  
и детства Брянской городской администрации**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, с целью установления единого порядка оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации (далее – Положение, учреждение, работники) и определяет:

- размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- выплаты компенсационного характера и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;
- выплаты стимулирующего характера и условия их осуществления;
- объемные показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей;
- порядок и условия выплат социального характера.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер ставки, оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.5. В случае, если заработная плата работника за полностью отработанный месяц окажется меньше федерального МРОТ, то сотруднику производится доплата до указанного минимума.

1.6. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Фонд оплаты труда учреждений на финансовый год формируется в пределах объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, размеров субсидий, запланированных учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими муниципальных услуг (выполнением работ) в соответствии с муниципальным заданием учредителя, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Руководители учреждений ежегодно по состоянию на 1 января финансового года формируют и утверждают штатное расписание учреждения по согласованию с комитетом по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации, являющимся для учреждений главным распорядителем средств бюджета города Брянска.

1.9. Руководители учреждений несут ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## **2. Порядок оплаты труда работников учреждений**

2.1. Заработная плата работников учреждений состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, который необходим для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно приложению № 1 к Положению.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий согласно приложению № 2 к Положению.

2.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, требуемых для занятия определенной должности (выполнение работы по определенной профессии), но обладающие достаточным практическим опытом работы в учреждении и выполняющие качественно и в полном

объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Аттестация работников учреждения производится на основании утвержденных в учреждении положений об аттестации.

2.5. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) работников осуществляется в размерах и сроки, которые предусмотрены для увеличения (индексации) окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений города Брянска.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для работников учреждений согласно разделам 4 и 5 Положения.

### **3. Порядок оплаты труда руководителей учреждений.**

3.1. Должностной оклад руководителей учреждений определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от группы по оплате труда с учетом объемных показателей деятельности учреждений, предусмотренных приложением № 3 к Положению.

3.2. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. С учетом условий труда руководителям учреждений производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, устанавливаются в соответствии с разделом 5 Положения.

3.5. Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя учреждения и среднемесячная заработная плата работников учреждений в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации №922 от 24.12.2007 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей:

| Группа учреждения по оплате труда руководителя | Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений |
|--|---|
| I  | 3   |
| II   | 2,5   |
| III  | 2   |

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

4.2. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором, трудовым договором.

4.2.2. Работникам учреждений при совмещении профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы

или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3. Доплата за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается в размере 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

Ночным является время с 22 часов до 6 часов утра.

4.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.5. Руководящим работникам и специалистам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается компенсационная выплата в размере 25% оклада (должностного оклада).

4.6. Установление выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктами 4.2 - 4.5, производится для руководителя учреждения на основании локального акта исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждений функции и полномочия учредителя.

## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях усиления заинтересованности работников учреждений в повышении качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности, а также их поощрения за выполненную работу им устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ;
- ежемесячная надбавка за особые условия труда и специальный режим работы;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;
- надбавка к должностному окладу за классность;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год).

5.1. Руководителю, специалистам и служащим учреждений устанавливается ежемесячная надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ в размере 25 процентов должностного оклада ежемесячно.

5.2. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливается ежемесячная надбавка за особые условия труда и специальный режим работы в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада). Конкретный размер указанной выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. При установлении надбавки учитывается соблюдение исполнительной дисциплины.

5.3. Работникам, имеющим ученую степень либо почетное звание Российской Федерации, при условии соответствия их профилю работы, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

кандидатам наук – 20 %;

докторам наук – 30%;

лицам, удостоенным почетного звания Российской Федерации – 10%.

5.4. Надбавка за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей 2-го класса – 10% оклада, 1-го класса – 25% оклада.

5.5. В целях повышения эффективности труда по итогам работы за месяц работникам учреждения производится выплата ежемесячной премии в размере 75 % оклада (должностного оклада).

Основными показателями для выплаты премии являются:

| Категория работников   | Показатели премирования  | Размер премии, % |
|--|--|------------------|
| Руководитель учреждения  | Своевременное и в полном объеме выполнение муниципального задания  | 30               |
|  | Своевременное предоставление полной и достоверной отчетности, проведение мероприятий, способствующих повышению эффективности работы учреждения, усилению сохранности имущества | 30               |
|  | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка   | 10               |
|  | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и соблюдение правил охраны труда  | 5                |
| Бухгалтер  | Своевременное предоставление полной и достоверной бухгалтерской отчетности, обеспечение правильной организации бухгалтерского учета и контроля.                                | 50               |
|  | Соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций  | 10               |
|  | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка   | 10               |
|  | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и соблюдение правил охраны труда  | 5                |
| Специалисты и служащие   | Надлежащее, своевременное и качественное выполнение работ в соответствии с муниципальным заданием  | 60               |
|  | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка   | 10               |
|  | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и соблюдение правил охраны труда  | 5                |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | Качественное выполнение работ, своевременное проведение профилактических работ   | 60               |
|  | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка   | 10               |
|  | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и соблюдение правил охраны труда и техники безопасности   | 5                |
| Уборщик производственных и   | Поддержание помещений учреждений в чистоте   | 60               |

|                     |   |    |
|---------------------|---|----|
| служебных помещений | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка                        | 10 |
|                     | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и соблюдение правил охраны труда | 5  |
| Сторож              | Обеспечение сохранности имущества учреждения                              | 60 |
|                     | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка                        | 10 |
|                     | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и соблюдение правил охраны труда | 5  |

При невыполнении одного или нескольких показателей премия уменьшается на процент, установленный по данному показателю.

Лишение или снижение размеров ежемесячной премии производится для руководителей - на основании распоряжения Брянской городской администрации по согласованию с заместителем Главы городской администрации, курирующим деятельность учреждения, для работников – на основании приказа руководителя учреждения.

5.6. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ, премия по итогам работы за квартал, год (выполнение в оперативном режиме срочных поручений руководителя, осуществление успешной грантовой деятельности).

Выплата премий по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год), за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения производится на основании локального акта исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждений функции и полномочия учредителя по согласованию с заместителем Главы городской администрации, курирующим деятельность учреждения, для работников учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

## **6. Нормы часов за ставку заработной платы работников.**

Продолжительность рабочего времени для работников муниципальных учреждений составляет 40 часов в неделю (за исключением отдельных педагогических категорий работников).

Педагогическим работникам учреждений (педагогам-психологам, методистам) выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

## **7. Формирование фонда оплаты труда.**

Фонд оплаты труда учреждений формируется исходя из утвержденного руководителем учреждений штатного расписания, согласованного со структурным подразделением Брянской городской администрации, с учетом объема денежных средств, направляемых:

- на выплату должностных окладов 12 окладов в год,
- на выплату надбавки за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ – 3 оклада в год,
- на выплату ежемесячной премии по итогам работы 9 окладов в год,
- на выплату ежемесячной надбавки за особые условия труда и специальный режим – 12 окладов в год,
- на оплату работы в ночное время – 2,3 оклада,
- на выплату надбавки за присвоенную квалификационную категорию водителю автомобиля – 2,1 оклада.

Кроме того в фонд оплаты труда включается надбавка к окладу (должностному окладу) работникам, имеющим ученую степень, либо почетное звание Российской Федерации.

Всего фонд оплаты труда в год составляет:

- руководителей и специалистов – 24 оклада,
- работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих - 37,4 оклада.

Фонд оплаты труда учреждений, находящихся на капитальном ремонте, формируется исходя из фактически занятых штатных единиц (без учета вакантных должностей).

## **8. Заключительные положения.**

8.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь в размере до одного оклада (должностного оклада) в случаях:

- смерти близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
- несчастного случая, произошедшего с работником или членами его семьи;
- необходимости длительного лечения работника;
- утери имущества в результате стихийного бедствия;
- вступления в брак;
- рождения ребенка;
- в связи с юбилейными датами (50 лет для мужчин и женщин; 55 лет - для женщин; 60 лет - для мужчин).

Выплата материальной помощи производится по письменному заявлению работника с приложением обосновывающих документов для руководителя учреждения – на основании локального акта исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждений функции и полномочия учредителя, по согласованию с заместителем Главы городской администрации, курирующим деятельность учреждения, для работников учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается одному из ближайших родственников (супругу, ребенку, родителю) в размере одного оклада (должностного оклада) работника. Вместе с заявлением об оказании материальной помощи родственник представляет заверенные копии документов, подтверждающих родство и факт смерти.

8.2. Фонд разовой материальной помощи к отпуску определяется исходя из установленного нормативным правовым актом Брянского городского Совета народных депутатов размера выплаты разовой материальной помощи к отпуску и численности работников учреждения, имеющих право на ее получение.

Разовая материальная помощь к отпуску работникам учреждения выплачивается:

- один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки);
- постоянным работникам по основному месту работы.

Начальник отдела учета и хозяйственного  
обеспечения комитета по делам молодежи,  
семьи, материнства и детства

А.М. Абушик

Заместитель председателя комитета  
по делам молодежи, семьи, материнства  
и детства

Е.М. Болох

Заместитель Главы городской  
администрации

Л.А. Гончарова

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
подведомственных комитету  
по делам молодежи, семьи,  
материнства и детства  
Брянской городской администрации,  
утвержденному постановлением  
Брянской городской администрации  
от 10.11.2017 № 3887-п

**Размеры должностных окладов руководителей и специалистов  
учреждений**

| Наименование<br>должности и требования<br>к квалификации                                    | Должностной оклад, руб.              |       |       |
|---|--------------------------------------|-------|-------|
|   | Группа по оплате труда руководителей |       |       |
|   | I                                    | II    | III   |
| <b>Директор</b><br>Высшее<br>профессиональное<br>образование, стаж<br>работы не менее 5 лет | 13954                                | 11563 | 10758 |

| № п/п              | Наименование должности и требования<br>к квалификации   | Должност-<br>ные оклады<br>(в рублях) |
|--------------------|---|---------------------------------------|
| <b>Специалисты</b> |   |                                       |
| <b>1</b>           | <b>Бухгалтер:</b><br>(высшее профессиональное (экономическое)<br>образование без предъявления требований к стажу<br>или среднее профессиональное (экономическое)<br>образование и стаж работы в должности бухгалтера<br>не менее трех лет | <b>5592</b>                           |
| <b>2</b>           | <b>Специалист по работе с молодежью:</b><br>Высшее профессиональное образование по<br>специальности «Организация работы с молодежью»,<br>«Государственное и муниципальное управление»<br>без предъявления требований к стажу              | <b>6043</b>                           |

|          |   |              |
|----------|---|--------------|
|          | Высшее профессиональное образование, профессиональная переподготовка и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее года   | <b>5 678</b> |
|          | Среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее трех лет   | <b>5 250</b> |
| <b>3</b> | <b>Художественный руководитель (без категории)</b>  | <b>7 244</b> |
| <b>4</b> | <b>Методист:</b><br>Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 года  | <b>5 592</b> |
| <b>5</b> | <b>Педагог-психолог:</b><br>Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы                       | <b>6 043</b> |
|          | Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы                | <b>5 255</b> |
| <b>6</b> | <b>Заведующий хозяйством:</b><br>Среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее одного года или начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | <b>3 950</b> |

Начальник отдела учета и хозяйственного обеспечения комитета по делам молодежи, семьи, материнства и детства

А.М. Абушик

Заместитель председателя комитета по делам молодежи, семьи, материнства и детства

Е.М. Болох

Заместитель Главы администрации

Л.А. Гончарова

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
подведомственных комитету  
по делам молодежи, семьи,  
материнства и детства Брянской  
городской администрации,  
утвержденному постановлением  
Брянской городской администрации  
от 10.11.2017 № 3887-п

**Размеры окладов (должностных окладов) работников,  
осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих**

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Наименование профессии</b>   | <b>Оклады<br/>(в рублях)</b>                 |
|------------------|---|--|
| <b>1</b>         | <b>Водитель автомобиля</b>  | <b>3 478</b>                                 |
| <b>2</b>         | <b>Слесарь-сантехник:</b><br>2 разряд<br>3 разряд<br>4 разряд                               | <b>3 052</b><br><b>3 478</b><br><b>3 850</b> |
| <b>3</b>         | <b>Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования:</b><br>2 разряд<br>3 разряд<br>4 разряд | <b>3 052</b><br><b>3 478</b><br><b>3 850</b> |
| <b>4</b>         | <b>Уборщик служебных помещений</b>  | <b>2850</b>                                  |
| <b>5</b>         | <b>Сторож</b>   | <b>3052</b>                                  |

Начальник отдела учета и хозяйственного  
обеспечения комитета по делам молодежи,  
семьи, материнства и детства

А.М. Абушик

Заместитель председателя комитета  
по делам молодежи, семьи, материнства  
и детства

Е.М. Болوخ

Заместитель Главы администрации

Л.А. Гончарова

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных

бюджетных учреждений  
 подведомственных комитету  
 по делам молодежи, семьи,  
 материнства и детства Брянской  
 городской администрации,  
 утвержденному постановлением  
 Брянской городской администрации  
 от 10.11.2017 № 3887-п

### **Объемные показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей**

К объемным показателям относятся показатели включающие: численность работников, количество проводимых мероприятий, наличие помещений в оперативном управлении, сменность работы, выполнение работы по реализации федеральных программ, многопрофильность учреждения и другие показатели.

#### **1. Объемные показатели**

По объемным показателям для установления разрядов оплаты труда руководителей учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации установлено 3 группы по оплате их труда.

Отнесение учреждений к одной из 3 групп по оплате труда производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

| №<br>п/п                               | Показатели  | Условия   | Количе-<br>ство<br>баллов |
|--|---|---|---------------------------|
| <b>I. Основные объемные показатели</b> |   |   |                           |
| 1                                      | Количество клиентов, посетивших или обратившихся в учреждение:  |   |                           |
| 1.1                                    | за справочной информацией (об услугах и специалистах, записи на прием, участие в программе, порядке работы и т.п.):<br>- очно;<br>- по телефону | за каждого обратившегося за справочной информацией по журналу учета обращений | 0,04<br>0,02              |
| 1.2                                    | прошедших: индивидуальное диагностическое обследование (в т.ч. профдиагностику)   | за каждое обследование  | 0,15                      |

|     |   |                                       |                      |
|-----|---|---------------------------------------|----------------------|
| 1.3 | получивших информационно-разъяснительную консультацию специалиста, прошедших собеседование по интересующей проблеме (в т.ч. по вопросам трудоустройства и профобучения, правовым и иным вопросам):<br>- индивидуально;<br>- групповые | за каждую консультацию, собеседование | 0,15<br>0,1          |
| 1.4 | участвовавших в лекционно-дискуссионных, информационно-обучающих занятиях, мероприятиях   | за участника                          | 0,1                  |
| 1.5 | прошедших коррекционные, развивающие, психологопедагогические занятия:<br>- индивидуально;<br>- в группе  | за чел./час. за участника             | 0,2<br>0,1           |
| 1.6 | охваченных исследованиями, опросами:<br>- при индивидуальной работе,<br>- при групповом анкетировании, опросе   | за участника                          | 0,2<br>0,01          |
| 2.  | Наличие в учреждениях подразделений (видов услуг, помощи, направлений деятельности):  |                                       |                      |
| 2.1 | виды услуг:<br>- профилактические,<br>- культурно-массовые,<br>- информационные,<br>- консультативные   | за каждый вид                         | 15<br>15<br>15<br>15 |
| 2.2 | использование:<br>- инновационных методик,<br>- технологий работы с родителями, молодежью и семьями с детьми  | за каждую форму                       | 10<br>10<br>5        |
| 2.3 | объединений (клубов) социального развития, поддержки и помощи молодежи и семьям, оформленных приказом по учреждению   | за каждое направление деятельности    | 10                   |
| 2.4 | подразделений учреждения, в т.ч. (кружков, секций и т.п., оформленных приказом по учреждению  | за каждое                             | 5                    |

|   |  |   |                            |
|---|--|---|----------------------------|
| 3.  | Количество работников в учреждении:<br>- штатных работников,<br>- штатных работников, имеющих высшую квалификационную категорию занимаемой должности,<br>- внештатных сотрудников  | за каждого работника                            | 1<br>1,5<br>0,5            |
| 4.  | Наличие помещения в оперативном управлении учреждения  | за каждые 10 кв.м.                              | 5                          |
| 5.  | Наличие охраняемой территории  | за каждые 10 кв.м.                              | 5                          |
| 6.  | Сменность работы:<br>- за наличие форм работы в вечернее время (с 18.00 до 22.00),<br>- за наличие форм работы в субботние дни,<br>- за наличие форм работы в воскресные дни   | постоянно, при наличии приказа по учреждению    | 20<br>60<br>60             |
| 7.  | Наличие:<br>- автотранспортных средств,<br>- единиц компьютерной техники,<br>- единиц аудио-видеотехники   | за каждую единицу                               | 20<br>10<br>5              |
| <b>II. Дополнительные объемные показатели</b> |  |   |                            |
| 1.  | Повышение квалификации в течение года  | за каждого работника                            | 10                         |
| 2.  | Сохранение многопрофильности учреждения  |   | 10                         |
| 3.  | Развитие многопрофильности учреждения  | за открытие нового профиля                      | 10                         |
| 4.  | Организация и проведение массовых мероприятий, соревнований на своей базе:<br>- международных,<br>- между субъектами РФ,<br>- областных,<br>- муниципальных,<br>- для посетителей учреждения   | за каждое мероприятие по итогам прошедшего года | 20<br>15<br>15<br>15<br>10 |
| 5.  | Участие в проведении массовых молодежных и семейных мероприятий и по профилю работы учреждения:<br>- муниципального уровня,<br>- между муниципальными образованиями,<br>- областного уровня,<br>- межрегионального (федерального) уровня | за каждое мероприятие по итогам прошедшего года | 5<br>10<br>15<br>20        |

|     |  |  |                |
|-----|--|--|----------------|
| 6.  | Организация совместной деятельности по работе с молодежью и семьями с образовательными учреждениями, в том числе с учреждениями дополнительного образования    | договор органа по делам молодежи и органа управления образования на начало учебного года         | до 20          |
| 7.  | Организация педагогической практики студентов ВУЗов, ССУЗов, на базе учреждения  | за каждого практиканта, оформленного на практику в установленном порядке                         | 5              |
| 8.  | Участие в реализации международных проектов, оформленных договорами  |  | 15             |
| 9.  | Наличие статуса экспериментальной площадки:<br>- федеральной<br>- областной<br>- муниципальной   | решение федерального, областного или муниципального Экспертного совета органов по делам молодежи | 30<br>25<br>10 |
| 10. | Реализация программ:<br>- победителей международных, республиканских конкурсов,<br>- победителей областных конкурсов   | за каждую программу по итогам года   | 20<br>15       |
| 11. | Наличие и использование в учебно-воспитательном процессе: видеозала, планетария, театрального зала с костюмерной, выставочного зала, музея и т.д.              | за каждый вид  | до 20          |
| 12. | Оказание платных услуг   |  | до 20          |
| 13. | Проведение для специалистов семинаров, практикумов:<br>- областных,<br>- муниципальных   | по итогам года за каждый семинар и при наличии соответствующих документов                        | 30<br>20       |
| 14. | Участие в проведении выставок:<br>- областных,<br>- муниципальных  | за каждую  | до 20<br>до 10 |
| 15. | Наличие индивидуальных участников, творческих коллективов:<br>- победителей международных, республиканских, межрегиональных, смотров, конкурсов, соревнований; | за каждый коллектив, индивидуального участника   | 20             |

|     |  |           |       |
|-----|--|-----------|-------|
|     | - победителей областных смотров, конкурсов, соревнований   |           | 15    |
|     | - победителей муниципальных смотров, конкурсов, соревнований   |           | 10    |
| 16. | Работа учреждения по ведению финансово-хозяйственной деятельности:   |           |       |
|     | - в составе централизованной бухгалтерии,  |           | 30    |
|     | - на самостоятельном балансе   |           | 50    |
| 16. | Работа учреждения по ведению финансово-хозяйственной деятельности:   |           |       |
|     | - в составе централизованной бухгалтерии,  |           | 30    |
|     | - на самостоятельном балансе   |           | 50    |
| 17. | Наличие соглашений о совместной деятельности и планов совместной деятельности с другими учреждениями и организациями | за каждое | до 10 |

## **2. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей учреждений.**

2.1. Группа по оплате труда определяется ежегодно комитетом по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации в порядке и на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений за предшествующий год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на год.

2.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается комитетом по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации.

2.3. За учреждениями, находящимися на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководителей численность клиентов учреждений и прочих категорий граждан, с которыми работают учреждения (с учетом принципов анонимности и конфиденциальности), определяются количественным составом с расшифровкой форм работы, в которых принимали участие клиенты или которыми были охвачены граждане, на 01 января текущего года; в учреждениях всех видов и наименований - по количеству принятых в учреждение клиентов.

3. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются от суммы баллов начисленных по объемным показателям:

| Номенклатура учреждений<br>по работе с молодежью | Группа по оплате труда |         |        |
|--|------------------------|---------|--------|
|  | I                      | II      | III    |
| Все учреждения                                   | Свыше 1000             | До 1000 | До 500 |

Начальник отдела учета и хозяйственного обеспечения комитета по делам молодежи, семьи, материнства и детства

А.М. Абушик

Заместитель председателя комитета по делам молодежи, семьи, материнства и детства

Е.М. Болох

Заместитель Главы администрации

Л.А. Гончарова