

**Постановление Брянской городской администрации
от 22.09.2022 № 3387-п**

**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 10.11.2017 № 3887-п «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации» (в редакции постановлений Брянской городской администрации от 16.01.2018 №65-п, от 28.10.2019 №3478-п, от 19.10.2020 №2782-п).

3. Главному распорядителю средств бюджета города Брянска – комитету по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации, в рамках полномочий, осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда

работников муниципальных учреждений города Брянска.

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

5. Настоящее постановление опубликовать в муниципальной газете «Брянск» и разместить на официальном сайте Брянской городской администрации в сети «Интернет».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы городской администрации Миронову В.М.

Глава администрации

А.Н. Макаров

Приложение
к постановлению
Брянской городской
администрации
от 22.09.2022 № 3387-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 2022 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021 № 11, 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:

- порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений города Брянска;
- порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;
- виды, размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждения.

1.2. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Брянской области, нормативными правовыми актами Правительства Брянской области, нормативными правовыми актами Брянской городской администрации, а также настоящим Положением.

1.3. 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.

1.4. 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 (МРОТ), установленного федеральным

законодательством.

1.5. В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется МРОТ, определенным соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.

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

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

1.8. 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.

1.9. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и в случае отсутствия изменений, касающихся специфики функционирования учреждений.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год в расчете на численность, предусмотренную утвержденным штатным расписанием учреждения.

1.11. Фонд оплаты труда учреждений формируется в пределах 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.

1.12. Объем средств от приносящей доход деятельности, направляемый на оплату труда, определяется муниципальным учреждением в соответствии с порядком определения платы за выполненные работы, оказанные услуги для граждан и юридических лиц, предоставляемые муниципальными учреждениями на платной основе, утвержденным нормативным правовым актом Брянской городской администрации.

1.13. Ответственность за формирование и использование фонда оплаты труда учреждения в рамках утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности несет руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.14. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений региональных соглашений в сфере социально-трудовых отношений;
- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Брянской области;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) работников.

1.15. Руководители учреждений ежегодно по состоянию на 1 января финансового года самостоятельно формируют штатное расписание учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается комитетом по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации.

1.16. Штатное расписание (изменение в штатное расписание) учреждений утверждается руководителем учреждения по согласованию с комитетом по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации, являющимся для учреждения главным распорядителем средств бюджета города Брянска.

1.17. 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. 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, в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.4. 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.

2.5. Виды, размеры, порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения.

2.6. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливается согласно разделу 4 настоящего Положения.

3. Виды, размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждений

3.1. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.1.3. Доплата за работу в ночное время.

3.1.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы.

3.2. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества результативности и эффективности своей профессиональной деятельности работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

3.2.2. Надбавка за выслугу лет.

3.2.3. Надбавка молодым специалистам.

3.2.4. Надбавка за наличие ученой степени.

3.2.5. Надбавка за наличие почетного звания.

3.2.6. Премия за образцовое выполнение муниципального задания.

3.2.7. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

3.2.8. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Компенсационные выплаты

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах. Конкретный размер доплаты определяется с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленный минимальный размер доплаты не может быть менее 4% оклада (должностного оклада).

3.3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается к окладу (должностному окладу) работника 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.

3.3.3. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждений устанавливается в размере 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Оклад (должностной оклад), рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.3.4. Оплата сверхурочной работы, работы в выходной или нерабочий праздничный день производится работникам учреждений в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стимулирующие выплаты

3.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждением самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда, оформляется приказами по учреждению и закрепляется в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) работника.

3.4.1. Руководителю, специалистам и служащим учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ в размере до 100 % к должностному окладу ежемесячно.

Выплата надбавки осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4.2. 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%.

3.4.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от общего стажа работы в государственных и муниципальных учреждениях в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет - 5 %;
- от 10 до 20 лет - 10 %;
- от 20 до 25 лет - 20 %;
- свыше 25 лет - 25 %.

Порядок определения общего стажа работы и установления надбавки определяется локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

3.4.4. Надбавка молодым специалистам устанавливается специалистам по работе с молодежью, методистам, педагогам-психологам в течение первых 3-х лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили среднее или высшее профессиональное образование в имеющих государственную аккредитацию профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования и поступили на работу в учреждение не позднее календарного года со дня получения ими документа государственного образца об уровне образования,

- состоят в трудовых отношениях с учреждением на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку.

Рекомендуемый размер надбавки - 100% должностного оклада молодого специалиста.

3.4.5. Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается работнику учреждения на очередной календарный год в размере до 100% оклада (должностного оклада) по результатам оценки качества выполняемых работ по результатам выполнения муниципального задания за предыдущий финансовый год и выплачивается ежемесячно согласно приложению 2 к Положению.

Порядок и условия установления премии за образцовое выполнение муниципального задания для всех категорий работников учреждений определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии за образцовое выполнение муниципального задания учитывать следующие критерии:

- качество выполняемых работ;
- личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением

(организацией);

- участие в организации и проведении мероприятий с молодежью и семьями, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- выполнение объемов и установленных показателей качества в рамках утвержденного муниципального задания на оказание (выполнение) услуг (работ);

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- иные показатели (критерии), установленные локальным актом учреждения.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается по решению руководителя учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания руководителю устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения за предыдущий финансовый год, оцениваемых по критериям оценки эффективности деятельности учреждения, установленным учредителем, и выплачивается ежемесячно в размере до 100 % должностного оклада.

Премия устанавливается руководителю учреждения на основании распоряжения Брянской городской администрации по представлению комитета по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации.

3.4.6. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

При установлении премиальных выплат рекомендуется учитывать:

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

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

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- иные показатели (критерии), установленные локальным актом учреждения.

Порядок и условия выплаты премии работникам устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премии по итогам работы устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

Руководителю учреждения премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) в размере до 100% должностного оклада устанавливается на основании распоряжения Брянской городской администрации по представлению комитета по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации.

Премирование руководителя учреждения по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) осуществляется в полном объеме при условии выполнения критериев оценки общих результатов труда согласно приложению 2 к Положению. В случае невыполнения одного или нескольких критериев размер премии уменьшается на процент, установленный по данному показателю.

Информация о выполнении критериев оценки общих результатов труда по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) в срок до 25 числа отчетного периода предоставляется в комитет по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за достоверность предоставляемых сведений.

При премировании руководителя учреждения учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение особо важных заданий учредителя;
- выполнение объемов и установленных показателей качества в рамках утвержденного муниципального задания на оказание (выполнение) услуг (работ);
- эффективное использование бюджетных средств;
- отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей;
- выполнение плана по доходам от предпринимательской деятельности;
- привлечение дополнительных средств на оплату труда за счет средств, поступающих в учреждение от приносящей доход деятельности;
- обеспечение безопасности труда в учреждении (охрана труда, пожарная безопасность и др.);
- создание благоприятного психологического климата в учреждении;
- использование энергосберегающих технологий;

- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.

В случае применения к работнику (в том числе к руководителю учреждения) дисциплинарного взыскания в порядке, установленном действующим законодательством, премия в отчетном периоде не выплачивается. Дисциплинарное взыскание, примененное к работнику (в том числе к руководителю учреждения) в одном месяце, не может быть основанием для лишения его премии по результатам работы за последующие месяцы.

Лишение премии по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) производится для работников учреждения на основании приказа руководителя учреждения, для руководителя учреждения - на основании распоряжения Брянской городской администрации, по представлению комитета по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации.

3.4.7. В пределах фонда оплаты труда работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% оклада (должностного оклада). При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается:

- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий по итогам их выполнения.

Руководителю учреждения единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается на основании распоряжения Брянской городской администрации по представлению комитета по делам молодежи, семьи, материнства и детства Брянской городской администрации, работникам учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

4. Порядок оплаты труда руководителей учреждений

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

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

4.3. С учетом условий труда руководителям учреждений производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

4.4. Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров 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 от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается согласно Постановлению Брянской городской администрации от 10.02.2017 № 427-П «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Брянска».

5. Заключительные положения.

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяется локальным правовым актом учреждения в случаях:

1. Смерти близкого родственника (родители, муж, жена, дети).
2. Несчастного случая, произошедшего с работником или членами его семьи.
3. Необходимости длительного лечения работника.
4. Утери имущества в результате стихийного бедствия.
5. Вступления в брак.
6. Рождения ребенка.
7. В связи с юбилейными датами (50 лет для мужчин и женщин; 55, 60 лет - для женщин; 60, 65 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.

Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам учреждений является разовая материальная помощь к отпуску в размере 3

тысяч рублей, установленная нормативным правовым актом Брянского городского Совета народных депутатов.

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.

Директор муниципального бюджетного учреждения «Центр по работе с молодежью и семьями города Брянска»

О.Н. Рыжонкова

Председатель комитета по делам молодежи, семьи, материнства и детства

И.П. Молоканова

Заместитель Главы городской администрации

В.М. Миронова

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 22.09.2022 № 3387-п

Размеры должностных окладов руководителей и специалистов учреждений

Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.		
	Группа по оплате труда руководителей		
	I	II	III
Директор Высшее профессиональное образование, стаж работы не менее 5 лет	15714	13021	12115

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностные оклады (в рублях)
Специалисты		
1	Бухгалтер: (высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее трех лет)	6298
2	Специалист по работе с молодежью: высшее образование (бакалавриат) в рамках групп направлений подготовки, входящих в Общероссийский классификатор специальностей по образованию ОК 009-2016 (далее - ОКСО) дополнительных характеристик)	6806

	высшее образование (бакалавриат) в рамках иных направлений подготовки, не входящих в список ОКСО дополнительных характеристик, при наличии дополнительного профессионального образования - программ профессиональной переподготовки по направлениям, входящим в список ОКСО дополнительных характеристик	6395
	Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена в рамках групп направлений подготовки, входящих в список ОКСО дополнительных характеристик или среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена в рамках иных направлений подготовки, не входящих в список ОКСО дополнительных характеристик, при наличии дополнительного профессионального образования - программ профессиональной переподготовки по направлениям, входящим в список ОКСО дополнительных характеристик	5912
3	Методист: Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	6298
4	Педагог-психолог: Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы	6806
	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы	5919

Директор муниципального бюджетного учреждения «Центр по работе с молодежью и семьями города Брянска»

О.Н. Рыжонкова

Председатель комитета по делам молодежи, семьи, материнства и детства

И.П. Молоканова

Заместитель Главы городской администрации

В.М. Миронова

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 22.09.2022 № 3387-п

Таблица 1. Критерии оценки качества оказываемых услуг (выполняемых работ)

Наименование показателя	Критерии оценки показателя, максимальное значение, диапазон	Размер стимулирующих выплат к окладу, %	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
Полнота выполнения показателей объема и качества муниципального задания	Не менее 95%	25%	Отчет руководителя учреждения
Удовлетворенность занимающихся качеством предоставляемых услуг	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания муниципальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверки КДМиС БГА и контрольно-ревизионными органами	25%	Отчет руководителя учреждения
Организация и проведение мероприятий	10 и более	25%	Отчет руководителя учреждения
Обеспечение	Наличие актуальной	25%	Отчет

информационной открытости учреждения	информации о деятельности учреждения на официальном сайте www.bus.gov.ru , на сайте учреждения, наличие информационных стендов, организация прочих мероприятий, способствующих повышению информированности граждан о предоставляемых услугах (выполняемых работах)		руководителя учреждения
--------------------------------------	--	--	-------------------------

Таблица 2. Критерии оценки общих результатов труда по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год)

Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Размер премии, %	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
Критерии оценки общих результатов труда по и тогам работы за месяц			
Качественное предоставление муниципальных услуг	Отсутствие нарушений законодательства, регламентирующего порядок предоставления муниципальных услуг	До 25%	Отчет руководителя учреждения
Своевременное и качественное предоставление статистической и финансовой отчетности по направлениям деятельности	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления текущей отчетности, запрашиваемой информации, выполнение поручений КДМиС БГА	До 25%	Отчет руководителя учреждения
Обеспечение сохранности, эффективности	Отсутствие фактов неэффективного использования имущества	До 25%	Отчет руководителя учреждения

использования имущества учреждения в соответствии с уставными целями			
Обеспечение безопасности труда в учреждении	Отсутствие предписаний органов надзора и контроля в сфере охраны труда и случаев травматизма по состоянию на отчетную дату	До 25%	Отчет руководителя учреждения
Критерии оценки общих результатов труда по итогам работы за квартал			
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	До 50%	Отчет руководителя учреждения
Выполнение плана по доходам от приносящей доход деятельности	Привлечение дополнительных средств за счет средств, поступающих в учреждение от приносящей доход деятельности	До 50%	Отчет руководителя учреждения
Критерии оценки общих результатов труда по итогам работы за год			
Укомплектованность учреждения работниками, оказывающими муниципальные услуги (выполняемые работы)	Доля укомплектованности, составляющая 100%	До 25%	Отчет руководителя учреждения информация КДМиС БГА
Увеличение поступлений средств от приносящей доход деятельности	Темп роста поступлений от приносящей доход деятельности в текущем финансовом году по сравнению с отчетным финансовым годом	До 25%	Отчет руководителя учреждения
Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской	По итогам очередного финансового года	До 25%	Отчет руководителя учреждения

задолженности			
Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания	Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию средств	До 25%	Отчет руководителя учреждения информация КДМиС БГА

Директор муниципального бюджетного учреждения «Центр по работе с молодежью и семьями города Брянска»

О.Н. Рыжонкова

Председатель комитета по делам молодежи, семьи, материнства и детства

И.П. Молоканова

Заместитель Главы городской администрации

В.М. Миронова

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 22.09.2022 № 3387-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:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
I. Основные объемные показатели			
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.): - очно; - по телефону	за каждого обратившегося за справочной информацией по журналу учета обращений	0,04 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): - индивидуально; - групповые	за каждую консультацию, собеседование	0,15 0,1
1.4	участвовавших в лекционно-дискуссионных, информационно-обучающих занятиях, мероприятиях	за участника	0,1
1.5	прошедших коррекционные, развивающие, психологопедагогические занятия: - индивидуально; - в группе	за чел./час. за участника	0,2 0,1
1.6	охваченных исследованиями, опросами: - при индивидуальной работе, - при групповом анкетировании, опросе	за участника	0,2 0,01
2.	Наличие в учреждениях подразделений (видов услуг, помощи, направлений деятельности):		
2.1	виды услуг: - профилактические, - культурно-массовые, - информационные, - консультативные	за каждый вид	15 15 15 15
2.2	использование: - инновационных методик, - технологий работы с родителями, - молодежью и семьями с детьми	за каждую форму	10 10 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: - штатных работников, - штатных работников, имеющих высшую квалификационную категорию занимаемой должности, - внештатных сотрудников	за каждого работника	1 1,5 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: - за наличие форм работы в вечернее время (с 18.00 до 22.00), - за наличие форм работы в субботные дни, - за наличие форм работы в воскресные дни	постоянно, при наличии приказа по учреждению	20 60 60
7.	Наличие: - автотранспортных средств, - единиц компьютерной техники, - единиц аудио-видеотехники	за каждую единицу	20 10 5
II. Дополнительные объемные показатели			
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: - международных, - между субъектами РФ, - областных, - муниципальных, - для посетителей учреждения	за каждое мероприятие по итогам прошедшего года	20 15 15 15 10
5.	Участие в проведении массовых молодежных и семейных мероприятий и по профилю работы учреждения: - муниципального уровня, - между муниципальными образованиями, - областного уровня, - межрегионального (федерального) уровня	за каждое мероприятие по итогам прошедшего года	5 10 15 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: - федеральной - областной - муниципальной	решение федерального, областного или муниципального Экспертного совета органов по делам молодежи	30 25 10
10.	Реализация программ: - победителей международных, республиканских конкурсов, - победителей областных конкурсов	за каждую программу по итогам года	20 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: - областных, - муниципальных	по итогам года за каждый семинар и при наличии соответствующих документов	30 20
14.	Участие в проведении выставок: - областных, - муниципальных	за каждую	до 20 до 10
15.	Наличие индивидуальных участников, творческих коллективов: - победителей международных, республиканских, межрегиональных, смотров, конкурсов, соревнований; - победителей областных смотров, конкурсов, соревнований победителей муниципальных смотров, конкурсов, соревнований	за каждый коллектив, индивидуального участника	20 15 10

16.	Работа учреждения по ведению финансово-хозяйственной деятельности: - в составе централизованной бухгалтерии, - на самостоятельном балансе		30 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 по работе с молодежью	Группа по оплате труда		
	I	II	III
Все учреждения	Свыше 1000	До 1000	До 500

Директор муниципального бюджетного учреждения «Центр по работе с молодежью и семьями города Брянска»

О.Н. Рыжонкова

Председатель комитета по делам молодежи, семьи, материнства и детства
Заместитель Главы городской администрации

И.П. Молоканова

В.М. Миронова