

**АГЕНТСТВО ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ
КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

от 10 июля 2017 г. № 34

Калининград

**Об утверждении примерного положения об оплате труда работников и об
установлении примерного перечня должностей,
относимых к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу
государственных бюджетных учреждений Калининградской области,
находящихся в ведомственной подчиненности
Агентства по делам молодежи Калининградской области,
по виду экономической деятельности «Регулирование и содействие
эффективному ведению экономической деятельности предприятия»**

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области»
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Агентства по делам молодежи Калининградской области, по виду экономической деятельности «Регулирование и содействие эффективному ведению экономической деятельности предприятия» согласно приложению № 1.

2. Установить примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных бюджетных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Агентства по делам молодежи Калининградской области, по виду экономической деятельности «Регулирование и содействие эффективному ведению экономической деятельности предприятия» согласно приложению № 2.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Руководитель (директор)
Агентства по делам молодежи
Калининградской области



Т.А. Васильева

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений
Калининградской области, находящихся в ведомственной
подчиненности Агентства по делам молодежи Калининградской области,
по виду экономической деятельности «Регулирование и содействие
эффективному ведению экономической деятельности предприятия»

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение включает:
 - 1) рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
 - 2) рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников учреждений;
 - 3) наименования, условия и размеры видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - 4) условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;
 - 5) другие вопросы оплаты труда.
2. Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Агентства по делам молодежи Калининградской области (далее – учреждения), по виду экономической деятельности «Регулирование и содействие эффективному ведению экономической деятельности предприятия» утверждается приказом его руководителя с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии). При этом конкретные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения самостоятельно, но не ниже минимальных, установленных настоящим положением.
3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии, предоставляемой из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.
5. Работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в учреждении и других факторов могут устанавливаться

повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам).

6. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу). Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

7. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Калининградской области.

8. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

9. Оплата труда работников, включающая оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), компенсационные, стимулирующие выплаты, материальную помощь, предельными размерами не ограничивается и устанавливается в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда учреждения.

РАЗДЕЛ II. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Глава 1. Основные условия оплаты труда

10. Заработная плата работников учреждения включает:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);
- 3) выплаты компенсационного характера;
- 4) выплаты стимулирующего характера.

11. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н (табл. 1).

Таблица 1

№ п/п	ПКГ	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
1	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	10 000,00
2	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	10 500,00
3	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	15 000,00
4	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	18 000,00

12. Рекомендуемые минимальные размеры окладов профессий рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н (табл. 2).

Таблица 2

№ п/п	ПКГ	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
1	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	7 500,00
2	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	10 000,00

13. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ или к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (табл. 3):

Таблица 3

№ п/п	ПКГ	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
1	Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	9 000,00
2	Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	9 500,00
3	Педагогические работники	10 000,00

14. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников и работников, предоставляющих социальные услуги, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 (табл.4):

Таблица 4

№ п/п	ПКГ	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
1	Средний медицинский и фармацевтический персонал	9 500,00
2	Врачи и провизоры	12 000,00

15. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 (табл. 5):

Таблица 5

№ п/п	ПКГ	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	10 000,00
2	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	11 000,00
3	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	12 000,00
4	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	14 000,00

16. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

- 1) повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности;
- 2) персонального повышающего коэффициента к окладу.

17. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

18. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

19. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

20. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и к окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения.

21. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням представлены в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	ПКГ	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1	2	3	4
1	Первая	Первый	До 0,15
		Второй	До 0,16
2	Вторая	Первый	До 0,17
		Второй	До 0,18

1	2	3	4
		Третий	До 0,18
		Четвертый	До 0,20
		Пятый	До 0,20
3	Третья	Первый	До 0,12
		Второй	До 0,18
		Третий	До 0,18
		Четвертый	До 0,19
		Пятый	До 0,20
4	Четвертая	Первый	До 0,15
		Второй	До 0,18
5	Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	Первый	До 0,15
		Второй	До 0,16
6	Педагогические работники	Первый	До 0,17
		Второй	До 0,18
		Третий	До 0,18
		Четвертый	До 0,20
7	Средний медицинский и фармацевтический персонал	Первый	До 0,17
		Второй	До 0,18
		Третий	До 0,18
		Четвертый	До 0,20
		Пятый	До 0,20
8	Врачи и провизоры	Первый	До 0,12
		Второй	До 0,18
		Третий	До 0,18
		Четвертый	До 0,19
9	Руководители структурных подразделений	Первый	До 0,20
		Второй	До 0,20
		Третий	До 0,20

22. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения, занимающему должность служащего, работника учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

23. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

24. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника в пределах установленного фонда оплаты труда.

25. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 2 настоящего положения.

26. Работникам учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 3 настоящего положения.

Глава 2. Компенсационные выплаты

27. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются всем работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты.

28. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

29. Конкретный размер выплат определяется в трудовом договоре с работником.

30. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области, утвержденным приказом Министерства социальной политики и труда Калининградской области от 29 января 2009 года № 16, работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении других работ, отклоняющихся от нормальных);

3) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

31. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

32. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается в том числе работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом руководитель учреждения обязан принять меры по созданию безопасных условий и охране труда, и если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

33. За совмещение профессий (должностей) работнику учреждения может быть установлена доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. Доплата за расширение зон обслуживания может быть установлена работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

35. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может быть установлена работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

36. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 06 часов.

37. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленный постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554, - 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

38. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), трудовым договором.

39. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, зависящее от установленной продолжительности рабочей недели.

40. Повышенная оплата работникам учреждения за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы производится по приказу руководителя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

41. По желанию работника, работающего в выходной 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.

42. Оплата сверхурочной работы за первые два часа работы осуществляется не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

43. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, сверхурочной работы могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) трудовым договором.

44. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Глава 3. Стимулирующие выплаты

45. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Калининградской области, утвержденным приказом Министерства социальной политики и труда Калининградской области от 29 января 2009 года № 16, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

46. Стимулирующие выплаты осуществляются с учетом достижений конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг (выполнения работ).

47. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- 4) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

48. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется работникам учреждения с учетом:

- 1) интенсивности и напряженности работы;
- 2) выполнения срочных работ;
- 3) особого режима работы;
- 4) организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

49. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых

работ может определяться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

50. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются с учетом утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и качество деятельности работника учреждения, на основании решения комиссии учреждения по оценке эффективности и результативности деятельности (далее – комиссия).

51. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается работникам учреждения, привлекаемым для выполнения особо важных и срочных работ, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за выполнение важных и срочных работ могут учитываться:

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

2) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

3) непосредственное активное участие в реализации государственных программ, подготовку и успешное проведение международных, российских, региональных мероприятий в сфере молодежной политики, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

4) личный вклад при выполнении значимых заданий и поручений, достижений высоких результатов в работе, продолжительную и безупречную работу, успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.

52. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от стажа работы в данном учреждении, но не ниже рекомендуемого размера выплаты, приведенного в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Стаж работы в учреждении, лет	Размер выплаты, %
1	От 1 до 5	10
2	От 5 до 10	15
3	От 10 до 15	20
4	Свыше 15	30

53. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

4) достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

5) качественная подготовка и сдача отчетности;

6) участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

54. Порядок, основания, показатели и размеры премирования по итогам работы определяются в положении о материальном стимулировании, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения или путем включения порядка премирования в положение об оплате труда работников учреждения. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда учреждения.

55. Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Размер премии по итогам работы не ограничен.

56. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливается ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с решением комиссии.

57. Лицам, отработавшим неполный рабочий период (месяц), выплаты стимулирующего характера выплачиваются за фактически отработанное время.

58. При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения из числа основного персонала могут учитываться:

1) надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

2) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

2) соблюдение положений кодекса профессиональной этики;

3) инициатива, проявленная работником при выполнении своих обязанностей;

4) удовлетворенность граждан качеством и количеством оказанных услуг, выполненных работ (отсутствие обоснованных жалоб на качество оказанных услуг, выполненных работ).

5) показатели позволяющие определить эффективность работы конкретного работника учреждения.

59. Рекомендуемые минимальные показатели эффективности деятельности работников учреждения из числа основного персонала и критерии их оценки представлены в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Критерии (показатели) оценки	Оценка выполнения работы	Количество баллов
1	2	3	4
1	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение Невыполнение	25 0
2	Соблюдений правил внутреннего трудового распорядка	Выполнение Невыполнение	25 0
3	Соблюдение положений кодекса профессиональной этики	Выполнение Невыполнение	5-25 0
4	Инициатива, проявленная работником при выполнении своих обязанностей; оперативное выполнение разовых поручений прямого руководства; результативность выполнения своих функциональных обязанностей	Выполнение Невыполнение	25 0

60. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся по приказу руководителя учреждения на основании решения комиссии в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого на календарный год в пределах бюджетных средств на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

РАЗДЕЛ III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

61. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада выплат компенсационного и стимулирующего характера.

62. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором (эффективным контрактом), заключаемым с Агентством по делам молодежи Калининградской области.

63. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

64. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 2 настоящего положения.

65. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и работников учреждения устанавливается кратным 4, заместителей руководителя, главного бухгалтера – кратным 3,9.

66. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с указанием по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», утвержденным приказом Приказ Росстата от 02 августа 2016 года № 379. Средняя заработная плата в целом по учреждению является расчетным показателем и исчисляется в среднем на одного работника или на единицу отработанного ими времени.

67. На уровне учреждения средняя заработная плата исчисляется отдельно по каждой категории работников: среднесписочной численности работников; средней численности внешних совместителей; средней численности работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера.

68. Средняя заработная плата в учреждении рассчитывается делением фонда начисленной заработной платы соответствующей категории работников на среднюю численность той же категории работников (среднемесячная заработная плата) за определенные периоды времени (с начала года, год). При этом средняя заработная плата руководителей входит в расчет средней заработной платы работников.

69. В фонд заработной платы включаются начисленные суммы оплаты труда в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время, формируемые за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемые за календарный год (в том числе компенсационные выплаты, связанные с условиями труда и режимом работы, доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер).

70. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

71. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается руководителю учреждения по результатам работы ежемесячно на основании приказа руководителя (директора) Агентства по делам молодежи Калининградской области.

72. Премирование руководителя учреждения может осуществляться Агентством по делам молодежи Калининградской области с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии со следующими целевыми показателями оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения:

1) обеспечение эффективной финансовой, административно-хозяйственной и иной деятельности учреждения;

2) выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в срок (раньше срока);

3) повышение качества и эффективности оказания государственных услуг и выполнения работ (соблюдение стандартов качества оказания государственных услуг);

4) обеспечение соблюдения законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по своевременной и в полном объеме уплате всех налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и в сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации.

73. Размеры, порядок и критерии премирования руководителя учреждения устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору между Агентством по делам молодежи Калининградской области и руководителем учреждения.

74. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 3 настоящего положения.

75. Выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

76. Выплаты стимулирующего характера по итогам месяца, квартала, года, при условии их установления, выплачиваться руководителю учреждения по приказу руководителя (директора) Агентством по делам молодежи Калининградской области в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы.

РАЗДЕЛ IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

77. Работникам учреждения может оказываться единовременная материальная помощь в размере до двух должностных окладов.

78. Материальная помощь выплачивается по приказу руководителя учреждения на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, рождением ребенка, болезнью работника с приложением соответствующих подтверждающих документов (справка о смерти близкого родственника, заявление об уходе в отпуск и т.д.) в пределах фонда оплаты труда учреждения. При этом вышеуказанный перечень оснований выплаты материальной помощи не является исчерпывающим и устанавливается учреждением самостоятельно.

79. Материальная помощь вновь назначаемым в текущем календарном году работникам учреждения выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном году. Работникам учреждения, уволенным в течение расчетного года, материальная помощь выплачивается

за фактически отработанное время, при условии неполучения материальной помощи до момента увольнения.

80. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда учреждения. На выплату материальной помощи могут использоваться средства, поступающие от приносящей доход деятельности.

81. При формировании фонда оплаты труда учреждение не имеет права допускать возникновение кредиторской задолженности по другим направлениям расходования средств областного бюджета, выделенных учреждению в виде субсидии.

82. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными правовыми актами Калининградской области.

83. Штатная численность работников учреждения устанавливается с учетом ее оптимизации исходя из необходимости выполнения установленных учреждению функций, задач и объемов работ.

84. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях гражданско-правового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

П Р И М Е Р Н Ы Й П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей, относимых к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу государственных бюджетных
учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной
подчиненности Агентства по делам молодежи Калининградской области
по виду экономической деятельности «Регулирование и содействие
эффективному ведению экономической деятельности предприятия»

Административно-управленческий персонал

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Контрактный управляющий.
5. Главный юрист.

Вспомогательный персонал

1. Сторож (вахтер).
2. Уборщица.
3. Рабочий.