



Белгородская область

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГРАЙВОРОНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Грайворон

« 22 » октября 20 24 г.

№ 535

**Об оплате труда работников
МКУ «Центр молодежных инициатив»
управления культуры и молодежной политики
Грайворонского муниципального округа
Белгородской области**

На основании постановления администрации Грайворонского муниципального округа Белгородской области от 09 октября 2024 года №482 «О переименовании муниципального казенного учреждения «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики Грайворонского городского округа», в целях обеспечения соответствия систем оплаты труда работников МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа Белгородской области, **п о с т а н о в л я ю:**

1. Установить, что оплата труда работников МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа Белгородской области состоит из месячного должностного оклада (далее – должностной оклад), ежемесячных и иных дополнительных выплат.

2. Установить размеры должностных окладов и ежемесячных дополнительных выплат к должностному окладу работников МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа Белгородской области согласно приложению №1 к настоящему постановлению.

3. Производить следующие дополнительные выплаты:

а) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет в следующих размерах:

Стаж работы	(проценты)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15

Стаж работы	(проценты)
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

б) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 1 раз в год – в размере 2 должностных окладов;

в) материальная помощь, выплачиваемая за счет средств фонда оплаты труда – в размере 2 должностных окладов.

4. Утвердить:

4.1. Порядок выплаты работникам МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа Белгородской области ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде (приложение №2).

4.2. Порядок выплаты работникам МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа Белгородской области ежемесячной премии по результатам работы (приложение №3).

4.3. Порядок выплаты работникам МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа Белгородской области ежемесячного денежного поощрения (приложение №4).

4.4. Положение о единовременной выплате при предоставлении работникам МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа Белгородской области, ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи (приложение №5).

5. Установить, что стаж, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, определяется в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 19 ноября 2007 года №1532 «Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации».

6. Комитету финансов и налоговой политики администрации Грайворонского городского округа производить финансирование расходов на оплату труда работников МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа Белгородской области в соответствии с настоящим постановлением.

7. Признать утратившим силу постановление администрации Грайворонского городского округа от 31 октября 2019 года №662 «Об оплате труда работников МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики Грайворонского городского округа».

8. Опубликовать настоящее постановление в газете «Родной край», сетевом издании «Родной край 31» (rodkray31.ru), разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Грайворонского муниципального округа (grajvoron-r31.gosweb.gosuslugi.ru).

9. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального округа – руководителя аппарата главы администрации Е.А. Адаменко.

Глава администрации



Для
документов

Г.И. Бондарев



ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к постановлению администрации

Грайворонского муниципального округа
Белгородской области
от «...» ... 20... года № 535

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
и ежемесячных дополнительных выплат к должностному окладу работников
МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики администрации
Грайворонского муниципального округа Белгородской области

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.	Ежемесячные и дополнительные выплаты к должностному окладу			Единообразные выплаты при предоставлении отпуска и материальной помощи
			ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде, %	ежемесячное денежное поощрение, %	премия по результатам работы, %	
1	Директор					
2	Заместитель директора					
3	Главный специалист					
4	Специалист					

Приложение №2



УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации

Грайворонского муниципального округа
Белгородской областиот *12.08.2014* » *августе* 20*14* года № *535*

ПОРЯДОК

выплаты работникам МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа Белгородской области ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде (далее - Порядок) определяет правила установления и выплаты обслуживающему персоналу ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде (далее – надбавка).

1.2. Надбавка устанавливается обслуживающему персоналу в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, особый режим и график работы, знание и применение средств оргтехники и т.д.).

2. Порядок установления надбавки

2.1. Контроль размера надбавки устанавливается работнику индивидуально при его назначении, переводе и в процессе исполнения должностных обязанностей.

2.2. Размер надбавки устанавливается правовым актом работодателя.

В случае, когда размер надбавки может быть установлен в интервале между минимальным и максимальным значением, работодателем, в соответствии с критериями для установления и выплаты надбавки оформляется в форме служебной записки (прилагается).

Критериями выплаты надбавки являются:

- исполнение функциональных обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных;

- выполнение сложных, особо важных и ответственных работ (поручений);
- уровень квалификации, компетентности профессионального мастерства;
- опыт работы в сфере осуществляемой деятельности, предусмотренной занимаемой должности.

2.3. Конкретный размер надбавки за сложность, напряженность, специальный режим работы устанавливается работнику с момента приема на работу индивидуально в размерах, установленных настоящим постановлением, в пределах средств фонда оплаты труда.

2.4. Размер надбавки устанавливается работодателем ежегодно с учетом критериев, определенных в пункте 2.2 раздела 2 настоящего Порядка.

По решению работодателя подготавливается соответствующий приказ, который является основанием для выплаты работникам надбавки.

3. Заключительные положения

3.1. Контроль за соблюдением настоящего Порядка установления надбавки, а также ответственность за своевременное установление надбавки в размерах, установленных настоящим постановлением, несет руководитель.

Ответственность за своевременное начисление и выплату надбавки несет отдел бухгалтерского учета и планирования.

3.2. Ответственность за правильность начисления и своевременность выплаты ежемесячного денежного поощрения несет начальник отдела бухгалтерского учета и планирования.

Приложение №1
к Порядку выплаты работникам
МКУ «Центр молодежных инициатив»
управления культуры и молодежной
политики администрации Грайворонского
муниципального округа Белгородской
области ежемесячной надбавки
к должностному окладу за сложность,
напряженность и высокие
достижения в труде

Служебная записка

об установлении работникам МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа Белгородской области ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде _____ на 20 ____ год

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Минимальный размер надбавки, %	Критерии для установления надбавки			Итого размер надбавки, %	
				наименование критерия	вес, %	наименование критерия	вес, %	

Директор

И.О. Фамилия

Приложение №3



УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
Грайворонского муниципального округа
Белгородской области

от 20.11.2024 года № 535

ПОРЯДОК

выплаты работникам МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа Белгородской области ежемесячной премии по результатам работы

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок выплаты ежемесячной премий по результатам работы (далее – Порядок) определяет правила установления и выплаты премий по результатам работы (далее – премия) с целью усиления материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, успешном выполнении поставленных задач, повышении уровня ответственности по результатам работы.

1.2. Основными показателями для премирования являются:

- профессионализм и личный вклад работника в общий результат работы муниципального органа, структурного подразделения муниципального органа, при решении вопросов, входящих в компетенцию работника;
- творческий подход и разумная инициатива работника, проявленные при исполнении должностных обязанностей;
- результаты работы, достигнутые путем своевременного и качественного выполнения должностных обязанностей.

2. Порядок выплаты премии за счет фонда оплаты труда работников

2.1. Размер премии устанавливается при назначении (переводе) работника, и выплачивается по итогам работы за месяц с учетом фактически отработанного времени в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на выплату премий.

2.2. Оценка трудовой деятельности работников осуществляется непосредственно руководителем.

Размер премии может быть снижен или работники могут не представляться к премированию на основании приложения №1 к настоящему Порядку.

2.3. Руководитель в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным, представляет в отдел делопроизводства и информатизации сводный отчет о премировании.

2.4. Кадровая служба в срок до 10 числа каждого месяца, следующего за отчетным, оформляет приказ о выплате работникам премии.

Ответственность за правильность начисления и своевременность выплаты несет начальник отдел бухгалтерского учета и планирования.

3. Порядок выплаты премии за счет экономии фонда оплаты труда органов местного самоуправления

3.1. Выплата премии за счет экономии фонда оплаты труда осуществляется на основании постановления Губернатора Белгородской области от 19 февраля 2007 года №29 «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования средств на оплату труда гражданских служащих области, обслуживающего и вспомогательного персонала органов исполнительной власти области и государственных органов области».

3.2. К указанным премиям относятся квартальные и единовременные премии в связи с юбилейными датами и праздничными днями.

3.3. Премия выплачивается на основании правового акта руководителя.

3.4. Работнику, вновь поступившему на работу и проработавшему неполный учетный период, но не менее 2 или 8 месяцев соответственно, премии могут быть выплачены пропорционально отработанному им времени при наличии служебной записки от его непосредственного руководителя.

3.5. В связи с юбилейными датами (50 лет (для мужчин и женщин) и каждые последующие 5 лет со дня рождения сотрудника) – в размере одного должностного оклада.

3.6. За безупречную и эффективную трудовую деятельность при увольнении работника в связи с выходом на пенсию - в размере одного должностного оклада.

4. Заключительные положения

4.1. Снижение работнику размера премии по результатам работы, производимой в соответствии с разделом 3 настоящего Порядка, осуществляется в связи с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией.

4.2. Снижение размера премии с обязательным указанием причин снижения производится за расчетный период, в котором был зафиксирован факт ненадлежащего исполнения должностных обязанностей.

Если данный факт обнаружен после выплаты премии, то лишение или снижение размера премии производится в том расчетном периоде, в котором он был зафиксирован.

4.3. Контроль за соблюдением настоящего Порядка осуществляется руководителем.

4.4. Ответственность за правильность начисления и своевременность выплаты несет начальник отдела бухгалтерского учета и планирования.

Приложение №1
к Порядку выплаты работникам
МКУ «Центр молодежных инициатив»
управления культуры и молодежной
политики администрации
Грайворонского муниципального округа
Белгородской области ежемесячной
премии по результатам работы

Служебная записка о размерах премий
по результатам работы работников МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры
и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа
Белгородской области,
за _____ 20 ____ год

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Размер премии	% снижения премии	Наименование упущений, за которые снижается размер премии	Итого размер премии по результатам работы, %

Директор

И.О. Фамилия

Приложение №4



УТВЕРЖДЕН
 постановлением администрации
 Грайворонского муниципального округа
 документ Белгородской области
 от «06» сентября 2011 года № 535

ПОРЯДОК

выплаты работникам МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа Белгородской области ежемесячного денежного поощрения

1. Общие положения

1.1. Ежемесячное денежное поощрение (далее – ЕДП) устанавливается на основе оценки результативности трудовой деятельности работников (далее – оценка результативности).

1.2. ЕДП выплачивается работнику при условии качественного, своевременного и добросовестного выполнения им должностных обязанностей в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества результатов профессиональной деятельности.

1.3. ЕДП выплачивается исходя из установленного размера ЕДП и фактически отработанного времени в календарном месяце.

2. Оценка результативности профессиональной служебной деятельности работников

2.1. Оценка результативности осуществляется непосредственным руководителем работника по пяти основным показателям (прилагается) ежемесячного денежного поощрения (далее – Порядок): объем выполненной работы, качество выполненной работы, своевременность выполнения работ, количество нарушений должностной инструкции и административных регламентов (в том числе нарушений трудовой дисциплины) и количество обоснованных жалоб граждан и организаций, в том числе и на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

Оценка результативности определяется путем суммирования оценок по указанным показателям.

2.2. Объем выполненной работы характеризуется следующими критериями:

- доля оформленных документов от общего количества документов, требующих оформления;

- доля выполненных плановых и внеплановых поручений от общего количества поручений, данных руководителем;
- качество выполнения;
- доля закрепленных задач, отображенных в подсистеме управления внутренними процессами региональной информационно-аналитической системы, от общего количества поставленных задач для работника за отчетный период.

2.3. Качество выполненной работы включает в себя такие критерии как безошибочность, точность и аккуратность при подготовке документов, при осуществлении контроля и оформлении соответствующих документов и материалов, новизна (технический, правовой, экономический, организационный уровень, функций наставника) и рациональность предлагаемых и принимаемых решений.

2.4. Своевременность выполнения работ отражает соблюдение установленных сроков оформления документов, выполнения заданий, поручений, своевременность принятия решений и представления необходимой информации.

2.5. Итоговая оценка результативности определяется путем суммирования оценок по указанным показателям.

3. Порядок проведения оценки результатов профессиональной служебной деятельности работников

3.1. Руководитель в срок до 25 числа каждого отчетного месяца составляет месячный сводный отчет оценки трудовой деятельности, основанной на достижении показателей результативности, по форме (прилагается).

3.2. Снижение ЕДП по одному или нескольким показателям результативности производится в том месяце, в котором был допущен факт нарушения, приводящего к снижению ЕДП. Если факт нарушения установлен после выплаты ЕДП, снижение его размера производится в том расчетном периоде, в котором был установлен факт совершения нарушения.

3.3. По решению руководителя в срок до 30 числа текущего месяца оформляется соответствующий распорядительный акт о ежемесячной денежном поощрении работников.

Один экземпляр приказа направляется в отдел бухгалтерского учета и планирования.

4. Заключительные положения

4.1. Контроль за соблюдением настоящего Порядка выплаты ежемесячного денежного поощрения осуществляется руководителем.

4.2. Ответственность за правильность начисления и своевременность выплаты ежемесячного денежного поощрения несет начальник отдела бухгалтерского учета и планирования.

Приложение №1
к Порядку выплаты работникам
МКУ «Центр молодежных инициатив»
управления культуры и молодежной
политики администрации Грайворонского
муниципального округа
Белгородской области ежемесячного
денежного поощрения

ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
трудовой деятельности работников МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры
и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа
Белгородской области

№ п/п	Показатели	% от кол-ва должностных окладов, установленного постановлением		
		0	10	20
ПР1	Количество выполненных работ за определенный период времени	выполнено менее половины запланированного объема	выполнено более половины запланированного объема работ	количество выполненных работ соответствует запланированному или превышает его
ПР2	Качество выполненных работ (сдача работы с первого предъявления, отсутствия случаев несоблюдения инструкции по делопроизводству при формировании служебной документации)	0 работа выполнена с низким качеством	10 работа выполнена с некоторыми недостатками	20 работа выполнена качественно
ПР3	Соблюдение сроков выполнения работ	0 работа выполнена с нарушениями установленных сроков	10 работа выполнена с незначительными нарушениями сроков	20 работа выполнена в срок или досрочно
ПР4	Количество нарушений должностной инструкции	0 три или более нарушений	10 не более двух случаев нарушений	20 отсутствие нарушений
ПР5	Количество нарушений трудовой дисциплины	0 три или более нарушений	10 не более двух случаев нарушений	20 отсутствие нарушений

Приложение №2
к Порядку выплаты работникам
МКУ «Центр молодежных инициатив»
управления культуры и молодежной
политики администрации
Грайворонского муниципального
округа Белгородской области
ежемесячного денежного поощрения

МЕСЯЧНЫЙ СВОДНЫЙ ОТЧЕТ

оценки трудовой деятельности, основанной на достижении показателей результативности, для выплаты ежемесячного денежного поощрения работников МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального округа Белгородской области

_____ года
 (наименование структурного подразделения муниципального органа)
 за _____ месяц 200__ года

№ п/п	Ф.И.О.	Замещаемая должность	Заполняет руководитель структурного подразделения лично					Итого за месяц (% от установл. кол-во должн. окладов)
			показатели результативности, %					
			ПР1	ПР2	ПР3	ПР4	ПР5	

Подпись руководителя

Приложение №5



УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации

Грайворонского муниципального округа

Белгородской области

от «17» ноября 2011 года № 535**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о единовременной выплате при предоставлении работникам
МКУ «Центр молодежных инициатив» управления культуры
и молодежной политики администрации Грайворонского муниципального
округа Белгородской области ежегодного оплачиваемого отпуска
и материальной помощи**

**1. Порядок единовременной выплаты при предоставлении ежегодного
оплачиваемого отпуска**

1.1. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику один раз в год производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов.

1.2. В случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска по частям единовременная выплата производится при предоставлении любой части отпуска по выбору работника.

1.3. Выплата осуществляется на основании письменного заявления работника и соответствующего правового акта работодателя.

2. Порядок выплаты работнику материальной помощи

2.1. Директору организации и работникам на основании письменного заявления один раз в течение календарного года выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь работнику организации выплачивается пропорционально времени исполнения им должностных обязанностей до окончания календарного года в размере 1/12 установленной величины материальной помощи за каждый полностью отработанный месяц в следующих случаях:

- при приеме в текущем году на должность, в конце года по его заявлению;
- перед предоставлением отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и (или) после предоставления этого отпуска;
- при увольнении с должности, если он не использовал в течение календарного года право на получение материальной помощи.

Материальная помощь не выплачивается работнику организации:

- находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, кроме случаев предоставления материальной помощи в соответствии с пунктом 2.2 настоящего раздела;

- уволенным работникам и получившим материальную помощь в полном объеме в текущем календарном году и вновь принятым на работу в этом году.

Выплату материальной помощи и учет произведенных выплат осуществляет соответствующая служба, осуществляющая полномочия по ведению бухгалтерского учета.

2.2. На основании письменного заявления работника и по решению работодателя за счет экономии фонда оплаты труда, также может оказываться материальная помощь в связи с особыми жизненными обстоятельствами и непредвиденными событиями:

а) в случае смерти супруга, супруги, детей, родителей при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере одного должностного оклада.

В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители) на основании письменного заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника, - в размере одного должностного оклада;

б) в связи с утратой или повреждением в результате пожара или стихийного бедствия на основании письменного заявления работника при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере одного должностного оклада;

в) в случае необходимости лечения, дорогостоящей операции, восстановления здоровья в связи с полученными увечьями, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем на основании медицинского заключения - в размере одного должностного оклада;

г) в случае рождения ребенка у работника, регистрации брака работника при предъявлении свидетельства о рождении или свидетельства о браке соответственно, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере одного должностного оклада;

д) за знаки отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (далее - знаки отличия ГТО).

Единовременные премии за знаки отличия ГТО могут выплачиваться муниципальным служащим в каждой возрастной группе (ступени комплекса ГТО) при наличии экономии по фонду оплаты труда вспомогательного персонала в следующих размерах:

- за золотой знак отличия ГТО - в размере одного должностного оклада;

- за серебряный знак отличия ГТО - в размере 50 процентов должностного оклада.

3. Заключительные положения

Ответственность за правильность начисления и своевременность единовременной выплаты, выплаты материальной помощи несет руководитель учреждения, а также главный бухгалтер.