



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАЗОВСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02 июля 2025 г. № 666-п

№ _____

п. Тазовский

О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр», утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 28 декабря 2022 года № 1181-п

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 39, 50 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр», утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 28 декабря 2022 года № 1181-п.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования с 01 ноября 2025 года.

Глава Тазовского района



В.К. Югай

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением
Администрации Тазовского района
от 02 июля 2025 г. № 666-п

**ИЗМЕНЕНИЯ,
которые вносятся в Отраслевое положение об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
«Молодежный центр»**

1. Пункт 4.3. изложить в следующей редакции:
«4.3. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - надбавка за интенсивность труда;
 - премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год);
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ.».
2. Пункт 4.4. признать утратившим силу.
3. Пункт 4.7. дополнить абзацем следующего содержания:
«Премия по итогам работы за год начисляется в течение первого полугодия следующего года.».

4. Приложение № 3 изложить в следующей редакции:

«

Приложение № 3

к Отраслевому положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения «Молодежный центр»

№ п/п	Наименование выплат	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, не отнесенных к основному персоналу до 55 % от должностного оклада	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником, относящимся к основному персоналу учреждения, административно-управленческого и вспомогательного персоналу учреждения (за исключением руководителя, его заместителя) отдельных показателей и критериев интенсивности труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
				и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации	
		рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, отнесенных к основному персоналу			
		до 100 % должностного оклада	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником, относящимся к основному персоналу учреждения, реализующим основные направления молодежной политики, туризма и детского отдыха	1. Разработка и реализация экспериментальных, профилактических и иных программ и проектов по основным направлениям деятельности учреждения; 2. Организация деятельности или участие в мероприятиях различного уровня, повлиявших на положительный имидж учреждения; 3. Участие в проектах, конкурсах, фестивалях, окружного, регионального, всероссийского и международного уровней по направлениям деятельности учреждения; 4. Осуществление специалистом платной деятельности, а также удовлетворенность потребителей работ (услуг) деятельностью специалиста	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100 % от должностного оклада	рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, не отнесенных к основному персоналу премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы	1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий	единовременно

1	2	3	4	5	6
			<p>(мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания) 	<p>государственного, окружного либо районного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учредителем и (или) учреждением. 2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.6. Отраслевого положения.</p>	
		до 200 % от должностного оклада	рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, отнесенных к основному персоналу		
			<p>премирование производится по итогам выполнения особо важных и ответственных работ на основании локального нормативного акта учреждения, исходя из трудовой функции работника и его персонального вклада в конечный результат, выразившихся в успешном участии (достижение персонально поставленных задач) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность и важность работы (задания) 	<p>к особо важным и ответственным работам относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) участие и (или) организация мероприятий в сфере молодежной политики, государственного, окружного либо районного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учредителем и (или) учреждением; 2) выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для муниципального округа Тазовский район или учреждения 	единовременно

1	2	3	4	5	6
		20 000 рублей	премирование производится специалистами по работе с молодежью при условии, если один и более несовершеннолетних «группы риска» стали призерами (победителями) мероприятий в сфере молодежной политики и системно посещают клубное молодежное формирование не менее 6 месяцев (в календарном году) на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего информацию о вкладе (степени, участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) <*>	муниципальный уровень мероприятия в сфере молодежной политики	единовременно по итогам календарного года
	30 000 рублей	региональный уровень мероприятия в сфере молодежной политики			
	40 000 рублей	межрегиональный уровень мероприятия в сфере молодежной политики			
	50 000 рублей	всероссийский и международный уровни мероприятия в сфере молодежной политики			
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	до 100 % от должностного оклада	рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, не отнесенных к основному персоналу производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о выполнении (достижении) показателей результативности (эффективности) и качества труда работниками учреждения, с учетом следующих параметров: - показатели выполнены в полном объеме; - показатели выполнены частично; - показатели выполнены со значительным отклонением; - показатели не выполнены	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы, установленных в пункте 4.7 Отраслевого положения	ежеквартально, ежегодно
		до 200 % от должностного оклада	рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, отнесенных к основному персоналу		

1	2	3	4	5	6
			<p>производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о выполнении (достижении) показателей результативности (эффективности) и качества труда работниками учреждения, с учетом следующих параметров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - показатели выполнены в полном объеме; - показатели выполнены частично; - показатели выполнены со значительным отклонением; - показатели не выполнены 	<p>выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы, установленных в пункте 4.7 Отраслевого положения</p>	<p>ежеквартально, ежегодно</p>

5. Приложение № 4 изложить в следующей редакции:

«

Приложение № 4

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
эффективности деятельности (работы) директора учреждения, его заместителя**

№ п/п	Наименование выплаты	Наименование целевого показателя эффективности работы	Содержание критерия оценки	Рекомендуемый размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное	Проведение внеплановых мероприятий (приказ директора учреждения, положение или сценарный план мероприятия) Соблюдение сроков и порядка подготовки порученных заданий, документов. Отсутствие жалоб со стороны получателей услуг(работ). Привлечение сторонних экспертов к деятельности учреждения (соглашение о сотрудничестве, приказы о составе и работе жюри), участие в мероприятиях смежных отраслей: культура, спорт, образование (письмо-приглашение или благодарственное письмо), освещение мероприятий в СМИ, социальных сетях	до 100 % от должностного оклада	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
		использование современных информационных систем, дополнительных источников информации			
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	<p>1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий муниципального либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учредителем и (или) учреждением.</p> <p>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.6 Отраслевого положения.</p> <p>3. Выполнение мероприятий по достижению учреждением плановых значений целевых показателей программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности, характеризующих удельные расходы энергетических ресурсов, в том числе за счет средств от экономии потребления энергоресурсов</p>	<p>премирование производится на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания). <p>Премирование директора производится на основании локального нормативного акта при достижении (выполнении) целевого показателя программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности; в том числе за счет 50% объема экономии, сложившейся от потребления энергоресурсов</p>	до 200 % от должностного оклада	единовременно
3.	Премииальные выплаты по итогам работы	обеспечение информационной открытости Учреждения	наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии	до 20 % от должностного оклада	ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6
			отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об учреждении	0	
		эффективное использование имущества	отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения	до 10 % от должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
			наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения	0	
		выполнение утвержденного учреждению муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (далее – муниципальное задание)	муниципальное задание выполнено	до 40 % от должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
			муниципальное задание не выполнено	0	
		Отсутствие обоснованных жалоб потребителей на качество оказания услуг (выполнения работ)	Отсутствие жалоб	До 30 % от должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
			Наличие обоснованных жалоб	0	
		соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя	соблюдение сроков исполнения документов	до 20 % от должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
			нарушение срока не более чем на 2 дня	до 10 % от должностного оклада	
			нарушение срока более чем на 2 дня	0	
		своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	до 20 % от должностного оклада	ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6
		сроки, а также их качество	несоблюдение сроков представления отчетности и (или) качества отчетности	0	
		целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	отсутствие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных правонарушений	до 20 % от должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
			наличие нарушений при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных нарушений	0	
		укомплектованность Учреждения кадрами	доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая не менее 87,5 % от установленной штатной численности учреждения	до 10 % от должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
			доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая менее 87,5 % от установленной штатной численности учреждения	0	
		соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения	соблюдение размера расходов	до 20 % от должностного оклада	ежеквартально, ежегодно