

АДМИНИСТРАЦИЯ СУХОБУЗИМСКОГО РАЙОНА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25.02.2019 с Сухобузимское № 142-п

О внесении изменений в постановление администрации Сухобузимского района от 04.02.2013 № 83-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики»

В соответствии со статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Сухобузимского районного Совета депутатов от 21.06.2011 № 15-4/154 «Об утверждении положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», руководствуясь статьей 42 Устава Сухобузимского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в постановление администрации Сухобузимского района от 04.02.2013 № 83-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих свою деятельность в области молодежной политики», изложив приложение к постановлению в новой редакции, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Сухобузимского района по финансово-экономическим вопросам, руководителя финансового управления администрации района Т.А. Сошину.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования, и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 января 2019 года.

Глава района А.В. Алпацкий

к постановлению администрации Сухобузимского района от 25.02.2019 №142-п О внесении изменений в постановление администрации Сухобузимского района от 04.02.2013 №83-п «об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики»

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих свою деятельность в области молодежной политики (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными бюджетными и казенными учреждениями, осуществляющих свою деятельность в области молодежной политики (далее по тексту - учреждения), и их работниками в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Порядком.

Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

2. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.4. Персональные выплаты:

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

2.5. Выплаты по итогам работы.

2.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

3. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом по учреждению.

4. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C \times B \times k ,$$

i 1балла i i

где:

C - общий абсолютный размер "балльных" выплат, осуществляемых i-му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента,

процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

C - стоимость 1 балла для определения размера "балльных" выплат 1балла

(без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате

за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в

иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B - количество баллов по результатам оценки труда i-го

работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

k - коэффициент, учитывающий осуществление "балльных" i

выплат i-му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i-м работником учреждения времени.

C рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря 1балла

года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет C осуществляется в случае внесения изменений в 1балла

план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата" до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а

при пересчете С 1балла - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план

финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата", до окончания финансового года.

Расчет и пересчет С осуществляется по формуле:

1балла

рук, замрук, глбух n max

$$C = (Q - Q) / \text{SUM } B ,$$

1балла стим стим $i=1 \ i$

где:

Q - сумма средств, предназначенных для осуществления

стим

выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

рук, замрук, глбух

Q - сумма средств, предназначенных для осуществления

стим

выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

max

B - максимально возможное количество баллов за плановый

i

период по результатам оценки i-го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим Порядком.

Расчет максимально возможного количества баллов i-го работника

учреждения за плановый период в части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по фактическому количеству баллов i-го работника учреждения в части указанной выплаты:

при расчете С - за декабрь года, в котором осуществляется

1балла

расчет;

при пересчете С - за месяц, в котором осуществлено внесение

1балла

изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата";

n - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием

учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

Q рассчитывается по формуле:

стим

$Q = Q - Q - Q - Q$,

стим зп штат перс отп

где:

Q - сумма средств, предусмотренных в плане финансово-

зп

хозяйственной деятельности учреждения на плановый период по показателю выплат "Заработная плата", состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

Q - сумма средств, предусмотренная штатным расписанием

штат

учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

Q - сумма средств на выплату персональных стимулирующих

перс

выплат работникам учреждения на плановый период, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты, рассчитанная в соответствии с настоящим Порядком (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

Расчет персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждений за плановый период производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете С - за декабрь года, в котором осуществляется

1балла

расчет;

при пересчете Q - за месяц, в котором осуществлено внесение

отп

изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата";

Q - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков

отп

по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

Q рассчитывается по формуле:

отп

$$Q = \frac{\text{зп}}{\text{отп}} \times N \times r \times \text{отп} \times \text{год}$$

где:

N - количество дней отпуска по должностям, замещаемым на отп

период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

N - количество календарных дней в плановом периоде;

год

r - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием

учреждения.

В случае если расчет Q стим осуществляется в целях пересчета C 1балла, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i \times k_j$$

где:

C_i год - размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i -му работнику учреждения;

$C_{1\text{балла}}$ год - стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год;

B_i год - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы за год;

k_j - коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j -му работнику учреждения, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j -м работником учреждения времени.

$C_{1\text{балла}}$ год - рассчитывается по формуле:

$$C_{1\text{балла}} = \frac{\text{год } \mathcal{E}}{\text{SUM } B_i \times k_j \times \text{1балла } m \text{ год}}$$

где:

\mathcal{E} - экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за

стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

m - фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

2. ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производятся ежемесячно и выплачиваются при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно приложению N 1 к настоящему Порядку.

3. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся начальникам отделов, методистам по работе с молодежью и специалистам по работе с молодежью согласно приложению N 2 к настоящему Порядку при одновременном наличии следующих условий:

выполнение работ по организации проектной деятельности и подготовке команд (участника) для участия в региональных, всероссийских, международных конкурсах и (или) конкурсных мероприятиях;

получение указанной (указанным) командой (участником) призовых мест (места с первого по третье) в соответствующем региональном, всероссийском, международном конкурсе и (или) конкурсном мероприятии.

Указанные выплаты производятся ежемесячно в течение одного года с месяца, следующего за месяцем, в котором получено призовое место, на основании выписки из протокола и (или) диплома конкурса и (или) конкурсного мероприятия (далее - результат). Если в указанный период результат будет улучшен, то исчисление срока их действия осуществляется заново с месяца, следующего за месяцем, в котором получен улучшенный результат.

4. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно приложению N 1 к настоящему Порядку.

5 ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

1. Персональные выплаты за опыт работы производятся при условии наличия почетного звания, начинающегося со слова "заслуженный", или ученой степени, связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего и соответствующих профилю учреждения, или награждения нагрудным знаком "Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации".

Указанные выплаты устанавливаются в размерах, указанных в приложении N 3 к настоящему Порядку.

2. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы производятся методистам, специалистам по работе с молодежью.

Указанные выплаты устанавливаются в размере до 450 процентов оклада (должностного оклада) на срок до одного года.

3. Персональные выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производятся специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением, в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

4. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

6. ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно приложению N 4 к настоящему Порядку.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

Приложение N 1

к видам, условиям, размерам и порядку выплат стимулирующего характера, в том числе критериям оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих свою деятельность в области молодежной политики

Критерии

Оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплат за качество выполняемых работ

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
Методист		
Публикации в СМИ о работе центра, мероприятиях.	ежемесячно; оценивается по факту размещения и опубликования	5
Сбор и анализ актуальных потребностей молодежи по результатам вопросов консультирования	ежеквартально; - Подтверждение: аналитическая записка, отчет: Наличие фокус-группы до 50 человек.	5 7
	Наличие фокус-группы свыше 50 человек. - Проведение социологического опроса (анкетирование): до 100 человек; свыше 100 человек	5 7
Внедрение инновационных воспитательных технологий.	ежеквартально; подтверждение: акт внедрения, отчет	13
Разработка информационно-профилактических материалов (печатные издания, электронная версия макетов)	Ежемесячно; -Разработка одного вида материалов -Разработка 2-х и более видов	5 7
Разработка циклов тематических занятий: Внедрение циклов тематических занятий	Ежемесячно; -один цикл	5
	-более одного цикла Акт о внедрении.	7

Подготовка, реализация и участие в конкурсах, фестивалях: - международных; - всероссийских; - краевых; - районных. За призовое место баллы удваиваются.	ежемесячно; подтверждение: письмо, благодарственное письмо, диплом, копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс	15 7 5 3
Подготовка и реализация программ и проектов, определяющих развитие учреждения	Полугодие; Документ, подтверждающий программу/проект по развитию учреждения, либо подтверждающий победу в конкурсном отборе (приказ по учреждению, протокол конкурсной комиссии, договор на предоставление субсидий и т.п.)	10
Проведение семинаров, консультаций, мастер-классов для физических лиц, для работников органов по делам молодежи, для организаций и учреждений, занимающихся реализацией молодежных проектов	ежеквартально; подтверждение: журнал регистрации	7
Проведение внеплановых мероприятий по собственной инициативе: - учреждение - район - край	не менее 2 мероприятий в квартал	3 5 7
Привлечение сторонних экспертов к деятельности	- один эксперт - свыше двух	3 5
Специалист по работе с молодежью		
Руководство направлением, в рамках деятельности учреждения.	Ежеквартально; Одно направление. Более двух направлений	15 30
Курирование отдельным направлением, в рамках деятельности учреждения.	Ежемесячно; Аналитическая справка	10
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа «МЦиС» среди населения	Ежеквартально; Аналитическая справка	13
За инициативность, творчество и их применение в практической деятельности учреждения: - разработка новых форм работы и проектов различного уровня, связанных с деятельностью	Ежеквартально; Акт внедрения, подписанный директором - одна разработка	5 10

учреждения - разработанные - внедренные - проведение внеплановых мероприятий по собственной инициативе: - учреждение - район - край - привлечение сторонних экспертов к деятельности.	- свыше 2 - одна разработка - свыше 2 не менее 2 мероприятий в квартал - один эксперт - свыше двух	5 10 3 5 7 3 5
Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	Ежемесячно; Аналитическая записка, отчет.	20
Уборщик служебных помещений		
Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение.	ежеквартально; оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря	10
Содержание помещения (участка) в соответствии с требованиями Сан Пин, ТБ и ПБ (генеральная уборка 1 раз в месяц).	ежемесячно; оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	10
Выплаты за качество выполняемых работ		
Методист		
Отсутствие нарушений правил и требований безопасности при проведении занятий, мероприятий, поездок.	ежемесячно; оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	10
Работа с сайтом, соцсетями учреждения (размещение информации).	ежемесячно; оценивается по интенсивности размещения и опубликования	15
Отсутствие обращений к директору посетителей, родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	Ежеквартально; отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний и жалоб к деятельности «МЦиС»	14
Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	ежеквартально; подтверждение: аналитическая записка, отчет	20
Отсутствие замечаний по итогам работы со стороны руководителя.	ежеквартально; подтверждение: аналитическая записка, отчет	10
Эффективность работы с детьми группы «риска»	Ежемесячно; Аналитическая записка	

	- до 10 %; - до 50 %; - свыше 50 %	5 10 15
Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по основной деятельности.	ежеквартально; оценивается по факту выполнения плана-графика сдачи и подготовки документации, отсутствия замечаний со стороны администрации	20
Выполнение планов (годовых, месячных).	ежеквартально; оценивается по факту выполнения плана-графика сдачи и подготовки документации, отсутствия замечаний со стороны администрации	20
Написание грантовых программ (проектов) в области молодежной политике, получивших финансовую поддержку: - муниципальный - региональный - федеральный	ежеквартально; подтверждение: выписка из реестра проектных заявок	5 10 15
Включение молодежи в проектные команды, сопровождение участия проектных команд в конкурсах поддержки молодежных проектов.	Ежеквартально; Служебная записка.	15
Специалист по работе с молодежью		
Проведение внеплановых мероприятий.	Ежемесячно; Аналитическая записка - крупной формы (количество участников от 30 чел. и больше) - малой формы (количество участников до 30 чел.)	5 10
Помощь в организации и проведении мероприятия другим сотрудникам: - написание сценария; - ведение мероприятия (в качестве ведущего); - организация (помощь в организации: поиск участников, координация, репетиции); - звуковое оформление мероприятия.	Ежемесячно; Аналитическая записка.	10
Участие в конкурсах, фестивалях:	ежемесячно; подтверждение: письмо,	10 7

<ul style="list-style-type: none"> - международные; - всероссийские; - краевые; - районные. <p>За призовое место баллы удваиваются.</p>	<p>благодарственное письмо, диплом, копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс</p>	<p>5 3</p>
<p>Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по основной деятельности.</p>	<p>ежемесячно; оценивается по факту выполнения плана-графика сдачи и подготовки документации, отсутствия замечаний со стороны администрации</p>	<p>15</p>
<p>Выполнение планов (годовых, месячных).</p>	<p>ежеквартально; оценивается по факту выполнения плана-графика сдачи и подготовки документации, отсутствия замечаний со стороны администрации</p>	<p>15</p>
<p>Написание грантовых программ (проектов) в области молодежной политике, получивших финансовую поддержку:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный - региональный - федеральный 	<p>ежеквартально; подтверждение: выписка из реестра проектных заявок</p>	<p>5 10 15</p>
<p>Количественный состав действующего клубного формирования, объединения:</p>	<p>Ежемесячно; Аналитическая справка</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 10 до 15 человек - свыше 15 человек 	<p>5 10</p>
<p>Наличие постоянно-действующего молодежного актива не менее 10 человек</p>	<p>Ежемесячно; Список актива: 10 человек и более; проведение активом одного мероприятия; проведение активом 2-х и более мероприятий.</p>	<p>3 5 10</p>
<p>Ответственность и самостоятельность при выполнении поставленных задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> - привлечение к деятельности партнеров; - привлечение партнеров – спонсоров; - привлечение в деятельность местное сообщество, общественные организации; - вовлечение в деятельность учреждения студентов – практикантов; 	<p>Ежемесячно: Письма- поддержки (на мероприятия, акции, и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 3 штук - более 3 штук - подписание партнерских соглашений: – одно – более двух - привлечение одного - привлечение свыше двух <p>Письма поддержки, договора:</p>	<p>3 5 3 5 7 3</p>

- проведение аналитических мероприятий с целью повышения эффективности выполнения должностных обязанностей.	- одно - свыше двух 5 студентов свыше 5 студентов - аналитическая справка, предоставляемая сотрудником куратору направления	5 3 5 5
Привлечение спонсорских средств:	Ежемесячно; - до 5 тыс. рублей - до 10 тыс. рублей - свыше 20 тыс. рублей	3 5 7
Отсутствие нарушений правил и требований безопасности при проведении занятий, мероприятий, поездок.	ежеквартально; оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	5
Публикации в СМИ о работе центра, мероприятиях.	ежеквартально; оценивается по факту размещения и опубликования	5
Работа с сайтом, соцсетями учреждения (размещение информации).	ежеквартально; оценивается по интенсивности размещения и опубликования	5
Отсутствие обращений к директору посетителей, родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	Ежеквартально; отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний и жалоб к деятельности «МЦиС»	5
Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	ежеквартально; подтверждение: аналитическая записка, отчет	5
Отсутствие замечаний по итогам работы со стороны методиста.	ежеквартально; подтверждение: аналитическая записка, отчет	5
Внедрение инновационных воспитательных технологий.	Ежемесячно; Акт внедрения	5
Эффективность работы с детьми группы «риска»	Ежемесячно; - до 10 %; - до 50 %; - свыше 50 %	1 3 5
Выполнение показателей установленных муниципальным заданием	ежеквартально; подтверждение: отчет о выполнении муниципального задания	5
Уборщик служебных помещений		
Оперативное выполнение всех	ежемесячно;	5

поручений по хозяйственным работам.	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	
Отсутствие обоснованных жалоб работников, посетителей на некачественное исполнение должностных обязанностей.	ежемесячно; оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	5
Активное участие в подготовке технического состояния учреждения (текущий ремонт).	ежемесячно; при наличии не запланированных работ	5
Участие в субботниках, благоустройство, озеленение территории.	ежемесячно; при наличии не запланированных работ	5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности за квартал

Сумма набранных в премируемом периоде баллов по месяцам составляет количество баллов для премирования по итогам работы за квартал.

Приложение N 2

к видам, условиям, размерам и порядку выплат стимулирующего характера, в том числе критериям оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих свою деятельность в области молодежной политики

**КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ
И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

N п/п	Уровень конкурса, конкурсного мероприятия	Занятое		Количество баллов
		место		
1	Краевой	1		25
		2-3		15
	Региональный (региональное)	1		35
		2 - 3		25
2	Всероссийский (всероссийское)	1		45
		2 - 3		35
3	Международный (международное)	1		55
		2 - 3		45

Приложение N 3

к видам, условиям, размерам и порядку выплат стимулирующего характера, в том числе критериям оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих свою деятельность в области молодежной политики

РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ

N п/п	Основания представления выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
1	Ученая степень кандидата наук	5
2	Ученая степень доктора наук	10
3	Почетное звание, начинающееся со слова "заслуженный"	5
4	Награждение нагрудным знаком "Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации"	20

<*> При наличии нескольких оснований для предоставления персональных выплат за опыт работы размер указанных выплат устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

Приложение N 4

к видам, условиям, размерам и порядку выплат стимулирующего характера, в том числе критериям оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих свою деятельность в области молодежной политики

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД

Категория работников	Критерии оценки	Условия выплат	Пред ельное количество баллов
1	2	3	4
Методист, специалист по работе с молодежью	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	участие в реализации национальных проектов, федеральных и	факт участия	10

	региональных целевых программ		
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	10

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.