

# АДМИНИСТРАЦИЯ

## Саянского района

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Агинское

№ \_\_\_\_\_

Об утверждении положения  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения Молодежный Центр «Саяны»

В соответствии со ст. ст. 135,144 Трудового кодекса РФ, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 622-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству спорта, туризма и молодежной политики Красноярского края», руководствуясь ст. 81 Устава Саянского района ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Молодежный Центр «Саяны» (Приложение №1).
2. Директору МБУ МЦ «Саяны» (Цейер Т.А.) отменить ранее действующее Положение по оплате труда.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации В.В. Гребнева.
4. Начальнику организационно-правового отдела (Корнющенко О.Н.) опубликовать данное постановление на официальном веб-сайте администрации района.
5. Постановление вступает в силу на следующий день с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2014 года.

И. о. главы администрации района

В.В. Гребнев

## **Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Молодежный Центр «Саяны»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение работников муниципального бюджетного учреждения Молодежный Центр «Саяны», (Положение, учреждение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" и применяется при определении заработной платы работников учреждений по видам экономической деятельности "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг".

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Абсолютный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.7. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 50% с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

**2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

2.1. Минимальные **размеры** окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 1 декабря 2009 г. N 622-п с изменениями и дополнениями «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Красноярского края» на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

от 28.11.2008 № 678 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи»

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размерах согласно **приложению N 1** к настоящему Положению.

2.3. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

2.3.1. В зависимости от наличия квалификационной категории размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории на 10%;  
при наличии первой квалификационной категории на 8,5%;  
при наличии второй квалификационной категории на 7%.»;

### **3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления.**

#### **3.1. Виды выплат компенсационного характера:**

выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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 работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер доплат определяется по итогам аттестации рабочего места на срок до одного года.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждения устанавливаются: районный коэффициент- 30% и надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями- 30%.

3.4. 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 работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора в соответствии с коллективным договором, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания; размер выплаты

(доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с коллективным договором, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются в соответствии с коллективным договором по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра; размер выплаты (доплаты) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

д) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата осуществляется в следующих размерах:

а) одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

б) двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада)) за каждый час работы сверх ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада)), а за последующие часы – двойной размер.

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера работников учреждения (за исключением руководителя и заместителей руководителя учреждения), размеры и условия их осуществления**

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) выплаты за качество выполняемых работ;
- г) персональные выплаты: за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; за работу в сельской местности, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда; в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); в целях обеспечения региональной выплаты;
- д) выплаты по итогам работы за год.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты, для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения, в том числе:

- а) работникам, находящимся в непосредственном подчинении заместителя руководителя учреждения, – по представлению заместителя руководителя учреждения;

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения специально созданной для подготовки предложений по вопросам стимулирования работников учреждения комиссии, состав которой утверждается приказом, и критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях к настоящему положению, а в случаях, указанных в п.6 ст.4 Закона № 9-3864 – без учета указанных критериев.

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

На каждого работника по итогам работы за месяц и (или) год, заполняется оценочный лист, где выставляются баллы по показателям деятельности.

Оценка деятельности работника производится с учетом мнения трех сторон:

- 1) оценка комиссии- совета трудового коллектива учреждения, деятельности работника за установленный период;
- 2) оценка руководителем учреждения;
- 3) «внешняя оценка», по представлению куратора молодежного центра с учетом мнения партнеров;

Для работников младшего обслуживающего персонала применяется двухсторонняя оценка деятельности, без учета мнения стороны «внешняя оценка».

По итогам трех оценок, выводится средний балл, который согласно формуле и определяет размер указанных выплат.

Выплаты по итогам работы за месяц не могут быть больше 150% размера ставки оклада (должностного оклада).

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам года.

4.3.1. Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее – «балльные» выплаты), определяется по формуле:

$$C_i = C_{1\text{балла}} * B_i * k_i,$$

где:

$C_i$  – 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);

$C_{1\text{балла}}$  – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (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);

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

$k_i$  – коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат  $i$ -му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному  $i$ -м работником учреждения времени.

$C_{1балла}$  рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет  $C_{1балла}$  осуществляется в случае внесения изменений в 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  $C_{1балла}$  – 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  $C_{1балла}$  осуществляется по формуле:

$$C_{1балла} = (Q_{стим} - Q_{рук, замрук, глбух}^{рук, замрук, глбух}) / \sum_{i=1}^n B_i^{max},$$

где:

$Q_{стим}$  – сумма средств, предназначенных для осуществления 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);

$Q_{рук, замрук, глбух}^{рук, замрук, глбух}$  – сумма средств, предназначенных для осуществления 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);



$B_i^{\max}$  – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки  $i$ -го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим положением.

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  $C_{1\text{балла}}$  – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{1\text{балла}}$  – за месяц, в котором осуществлено внесение 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.

$Q_{\text{стим}}$  рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$  – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-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);

$Q_{\text{штат}}$  – сумма средств, предусмотренная штатным расписанием 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);

$Q_{\text{перс}}$  – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим положением (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, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

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

при расчете  $C_{1\text{балла}}$  – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{1\text{балла}}$  – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

Расчет 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 производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете  $C_{1\text{балла}}$  – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{1\text{балла}}$  – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

$Q_{omn}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков 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).

$Q_{omn}$  рассчитывается по формуле:

$$Q_{omn} = \frac{Q_{zn}}{N_{zod}} * r * N_{omn},$$

где:

$N_{omn}$  – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

$N_{zod}$  – количество календарных дней в плановом периоде;

$r$  – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае, если расчёт  $Q_{стим}$  осуществляется в целях пересчета  $C_{1балла}$ , то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

$Q_{стим}^{рук, замрук, глбух}$  рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим}^{рук, замрук, глбух} = Q_{стим}^{max\ рук} + \sum_{i=1}^s Q_{стим}^{i\ max\ замрук} + Q_{стим}^{max\ глбух},$$

где:

$Q_{стим}^{max\ рук}$  – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами (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);

$Q_{стим}^{i\ max\ замрук}$  – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера  $i$ -му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 5 настоящего положения (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);

$Q_{стим}^{max\ глбух}$  – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 5 настоящего положения (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);

$s$  – количество штатных единиц заместителей руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием учреждения.

Расчет максимально возможного размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за плановый период осуществляется по фактическому размеру выплаты руководителю учреждения, его заместителям:

при расчете  $C_{1балла}$  – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{1балла}$  – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

4.3.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере до 100% оклада (должностного оклада), производятся ежемесячно и выплачиваются при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно № 2 к настоящему положению.

4.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются всем категориям работников в размере до 160% оклада (должностного оклада), производятся ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно приложению № 2 к настоящему положению.

4.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся специалистам по работе с молодежью согласно приложению № 3 к настоящему положению при одновременном наличии следующих условий:

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

б) 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.

4.4. Выплаты по итогам работы за год.

4.4.1. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, выражающегося в:

успешной и добросовестной профессиональной деятельности по профессии рабочего или должности служащего;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности;

обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

участии в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

участии в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг;

отсутствии нарушений в финансово-хозяйственной деятельности;

оперативном и качественном исполнении и предоставлении запрашиваемой у учреждения информации;

отсутствии проступков и правонарушений, совершенных молодыми гражданами, учащимися, занимающимися;

разработке инновационных форм работы;

подготовке и внедрении рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики;

инициативе, творчестве и применении в работе современных форм и методов организации труда.

Размер премии по итогам работы за год предельным размером не ограничен.

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

$$C_i^{год} = C_{10балла}^{год} * B_i^{год} * k_j,$$

где:

$C_i^{год}$  – размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой  $i$ -му работнику учреждения;

$C_{1балла}^{год}$  – 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.

$C_{1балла}^{год}$  рассчитывается по формуле:

$$C_{1балла}^{год} = \frac{\text{Э}}{\sum_{i=1}^m B_i^{год} * k_j},$$

где:

Э – 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.

4.4.3. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результате деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно приложению №4 к настоящему положению.

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

4.5. Персональные выплаты.

4.5.1. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за работу в сельской местности, за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок.

4.5.2. Персональные выплаты за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат за работу в сельской местности не требуются.

4.5.3. 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». Персональные выплаты за опыт работы предоставляются при наличии заявления работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующих персональных выплат.

Указанные выплаты устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 5 к настоящему положению.

4.5.4. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы производятся специалистам по работе с молодежью и иным работникам учреждения при наличии следующих условий:

- а) учет критериев оценки результативности и качества труда работников;
- б) признание работы сложной, напряженной, режима работы особым.

Выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается в размере до 100 % (должностного оклада) в течение года и 200% в период проведения палаточного лагеря с выездом за пределы населенного пункта.

4.5.5. Персональные выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производятся специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившему 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.

Наличие условий предоставления персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при заключении трудового договора. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

4.5.6. 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 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.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда),



персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

4.5.7. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2.1 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» для расчета региональной выплаты (далее – размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения с учетом персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной выплаты к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним местностях или выплате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

## **5. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## **6. Условия оплаты труда руководителя и заместителя руководителя**

6.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном(2,8) отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения.

В зависимости от наличия квалификационной категории размер должностного оклада руководителя увеличивается в следующем размере:

при наличии высшей квалификационной категории на 10%;

при наличии первой квалификационной категории на 8,5%.»;

6.2. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается руководителем учреждения на 30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.3. Руководителю учреждения, заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 3](#) настоящего Положения, а так же выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 5](#) настоящего Положения.

6.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера заместителю учреждения устанавливается руководителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, заместителю устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности муниципального бюджетного учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

6.5. Руководителю учреждения, заместителю к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.5.1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" - 5%;

за награждение нагрудным знаком "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - 20%;

ученой степени кандидата наук - 5%;

ученой степени доктора наук - 10%.

6.5.2 Персональные выплаты за работу в сельской местности устанавливаются в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты молодому специалисту в сельской местности устанавливается в размере до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

6.5.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за участие делегаций, сборных, представителей Саянского района, подготовленных и направленных учреждением в зональных, региональных, всероссийских и международных конкурсах и конкурсных мероприятиях с учетом полученных призовых мест в размерах, установленных в приложении № 6 к настоящему Положению;

Указанная выплата устанавливается на один год 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) и производится ежемесячно. Если в указанный период результат будет улучшен, то исчисление срока действия указанной выплаты осуществляется заново с месяца, следующего за месяцем, в котором получен улучшенный результат.

6.5.4. Выплата за качество работ устанавливается в соответствии с критериями оценки результативности и качества деятельности учреждения в размерах, указанных в Приложении № 7 к настоящему Положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется Учредителем, в отношении заместителя руководителя - руководителем учреждения.

6.5.5. Выплаты по итогам работы устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в [приложении](#) № 8 к настоящему положению.

6.6. Количество должностных окладов руководителя учреждения учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет двенадцать в год.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителю учреждения, может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

## Приложение № 1

к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Молодежный Центр «Саяны»

### МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

#### 1.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должность-*	Размер оклада (должностного оклада), руб.
<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>Специалист по работе с молодежью</b>	<b>2 882</b>
2 квалификационный уровень	Старший специалист(II) по работе с молодежью	3167
3 квалификационный уровень	Старший специалист (III) по работе с молодежью	3480
4 квалификационный уровень	Ведущий специалист по работе с молодежью	4392
5 квалификационный уровень	Главный специалист по работе с молодежью	4 961

\*специалист по работе с молодежью- средне- специальное образование и стаж работы до 3-х лет или высшее образование, стаж работы до 1 года

Старший специалист (II)по работе с молодежью: средне- специальное образование и стаж работы от 3 до 5 лет или высшее образование и стаж работы от 1года до 3-х;

Старший специалист(III) по работе с молодежью: образование средне- специальное и стаж работы свыше 5 лет или высшее образование и стаж работы от 3 до 5 лет

Ведущий специалист по работе с молодежью: образование высшее и стаж работы свыше 5 лет

Главный специалист профильное образование и стаж работы в должности ведущего специалиста не менее 3 лет

2. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

#### 2.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер ставки заработной платы, руб.
<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>Уборщик служебных помещений, сторож , кассир, дворник, подсобный рабочий</b>	<b>2231</b>

#### 2.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер ставки заработной платы, руб.
4 квалификационный уровень	<b>Водитель автомобиля</b>	4193

### Приложение № 3

к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Молодежный Центр «Саяны»

#### **Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Уровень конкурса, конкурсного мероприятия, проекта	Занятое место	Количество баллов
1	Зональный (зональное)	1	70
		2-3	60
2	Региональный (региональное)	1	80
		2 – 3	70
3	Всероссийский (всероссийское)	1	90
		2 – 3	80
4	Международный (международное)	1	100
		2 – 3	90

## Приложение № 4

к положению об оплате труда работников муниципального  
бюджетного учреждения Молодежный Центр «Саяны»

### Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты по итогам работы за год

Категория работников	Критерии оценки	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
<b>специалист по работе с молодежью, старший специалист по работе с молодежью</b>	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	40
	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Выполнение в срок, обоснованных зафиксированных замечаний	10
	отсутствие проступков и правонарушений, совершенных молодыми гражданами, учащимися, занимающимися в клубах, штабах	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	факт участия	60
	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	Зафиксированный факт	20
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	Выполнение в срок, обоснованных зафиксированных замечаний	30
	разработка инновационных форм работы	наличие документально зафиксированного факта	60



<b>Водитель автомобиля</b>	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	30
<b>Подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож, кассир</b>	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	30
	соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	30

## Приложение № 5

к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Молодежный Центр «Саяны»

### Размеры персональных выплат за опыт работы\*

№ 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 № 6

к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Молодежный Центр «Саяны»

### **Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя и заместителя руководителя**

№ п/п	Уровень конкурса, конкурсного мероприятия	Занятое место	Предельный размер выплаты к должностному окладу, %
1	Зональный, (зональное)	1	20
		2-3	15
2	Региональный (региональное)	1	40
		2 - 3	20
3	Всероссийский (всероссийское)	1	60
		2 - 3	40
4	Международный (международное)	1	80
		2 - 3	60

## Приложение № 7

к положению об оплате труда работников муниципального  
бюджетного учреждения Молодежный Центр «Саяны»

### Условия и размеры выплаты за качество выполняемых работ, критерии оценки результативности и качества деятельности муниципального бюджетного учреждения для руководителя, заместителя руководителя

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Показатель критерия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы		
			Наименование	значение (индикатор)			
1	2	3	4	5	6		
1	Руководитель	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	30%		
				исполнение муниципального задания	выполнение показателей, установленных муниципальным заданием	90-99,9 %	1%
						100 и более %	3%
		методическая деятельность учреждения	проведение методических совещаний/семинаров/круглых столов	количество совещаний/семинаров/круглых столов – от 1 до 3-х	1%		
				более 3-х	3%		
				расширение масштаба деятельности учреждения	привлечение муниципальных образований Саянского района и Красноярского края к участию в мероприятиях учреждения	количество муниципальных образований Красноярского края, участвующих в мероприятиях - от 5 до 10	1%

				более 10	3%
			участие в подготовке и проведение внеплановых проектов и мероприятий различного уровня (по профилю учреждения), утвержденных приказом учредителя	Районное, зональное	1%
				краевое мероприятие	2%
				межрегиональное мероприятие	3%
				Всероссийское, международное мероприятие	4%
		выстраивание эффективного взаимодействия с муниципальными образованиями Саянского района, Красноярского края, субъектами РФ, другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	3%
		результативность учреждения	освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	количество сюжетов / публикаций / размещений материалов – от 1 до 6	1%
				более 6	3%
			сохранность количества вовлеченных молодых граждан в мероприятия учреждения	не менее 90%	3%
		результативность финансово-экономической деятельности учреждения	исполнение бюджета	не менее 80% и не более 90%	1%
				более 90%	3%
2	Заместитель руководителя	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных замечаний к руководителю со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения	отсутствие случаев	20%
		исполнение муниципального	выполнение	90-99,9 %	10%

		задания	показателей, установленных муниципальным заданием	100 и более %	20%
		методическая деятельность учреждения	проведение методических совещаний/семинаров/круглых столов	количество совещаний/семинаров/круглых столов – от 1 до 3-х	3%
				более 3-х	5%
		расширение масштаба деятельности учреждения	привлечение муниципальных образований Саянского района и Красноярского края к участию в мероприятиях учреждения	количество муниципальных образований, участвующих в мероприятиях - от 5 до 10	5%
				более 10	10%
			участие в подготовке и проведении внеплановых проектов и мероприятий различного уровня (по профилю учреждения), утвержденных приказом учредителя	Районное или зональное мероприятие	3%
				краевое мероприятие	5%
				межрегиональное мероприятие	10%
				всероссийское или международное мероприятие	15%
		результативность учреждения	сохранность количества вовлеченных молодых граждан в мероприятия учреждения	не менее 90%	20%

**Размеры и условия  
установления выплат по итогам работы для руководителя  
муниципального бюджетного учреждения Молодежный Центр «Саяны»  
и заместителя руководителя**

№ п/п	Наименование должности	Условия выплат по итогам работы	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Руководитель, заместители руководителя	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб)	15 %
		отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения	5 %
		оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации (выполнение в срок без замечаний)	40 %
		превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных государственным заданием	10 %

<\*> Выплаты по итогам работы для руководителя МБУ МЦ «Саяны», заместителя осуществляются два раза в год по итогам работы за полугодие.

**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**

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Специалист по работе с молодежью	руководство направлением в рамках деятельности учреждения	ежеквартально;  оценивается по факту закрепления руководства в приказе по учреждению; оценивается по факту привлечение в деятельность учреждения стажеров, практикантов (наличие договора)	55 баллов



Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
	своевременная подготовка локальных нормативных актов и иных документов	ежемесячно;  оценивается по факту выполнения плана-графика сдачи и подготовки документации, отсутствия замечаний руководителей	30 баллов
	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности, привлечение внебюджетных средств для достижения целей направления деятельности учреждения	ежеквартально;  оценивается по факту наличия подписанного соглашения, договора о совместной деятельности;	50 баллов
		оценивается по факту привлечение в деятельность учреждения стажеров, практикантов (наличие договора);	10 баллов
		оценивается по факту привлечения сторонних экспертов к деятельности учреждения;  оценивается по факту привлечения внебюджетных средств на реализацию деятельности отдела	10 баллов  10 баллов
	подготовка информации о проектах и	ежемесячно;	до 3-х информационных

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
	мероприятиях учреждения для размещения в интернете, на телевидении, радио и в печатных средствах массовой информации	оценивается по количеству подготовленных информационных материалов (подтверждение: скриншот для интернет материалов, VHS или DVD для радио и телевидения, ксерокопии для печатных средствах массовой информации)	материалов – 20 баллов  4 информационных материала и более – 30 баллов
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	ежемесячно;  оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	30 баллов
	разработка и внедрение программ, методических материалов и проектов	ежеквартально;  подтверждение: акт разработки, акт внедрения	разработка - 25 баллов  внедрение - 25 баллов
	курирование флагманской программы молодежной политики или инфраструктурного проекта для достижения целей деятельности	ежеквартально;  подтверждение копия приказа руководителя учреждения или приказа учредителя	50 баллов

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
	учреждения		
	оказание консультационных услуг для молодежи,	ежемесячно; оценивается по журналу учета консультаций	от 10 до 20 консультаций - 10 баллов; от 21 и более -15 баллов
	своевременное предоставление информации по запросам физических и юридических лиц	ежемесячно; оценивается по количеству ответов на запросы	2 - 25 баллов 3 и более -35 баллов
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	ежемесячно; оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	25 баллов
Водитель автомобиля	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	ежемесячно; оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	30 баллов

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
	своевременное ведение документации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми актами	ежемесячно;  оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	25 баллов
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	ежемесячно;  оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	25 баллов
Уборщик служебных помещений	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	ежемесячно;  оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	40 баллов
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	ежемесячно;  оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	30 баллов
Сторож	обеспечение сохранности материальных	ежемесячно;	5 баллов

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
	ценностей	оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества	
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	5 баллов
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	ежемесячно; оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	25 баллов
Подсобный рабочий	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	ежемесячно; оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	25 баллов
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	ежемесячно; оценивается по отсутствию	24 баллов

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
		зафиксированных нарушений	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Специалист по работе с молодежью	обеспечение сохранности молодежи занимающейся в кружках, секциях, клубов	ежемесячно; подтверждение: журнал учета посещаемости	от 60 до 80% - 80 баллов свыше 80% - 100 баллов
	наличие собственных форм систематической работы	ежемесячно; подтверждение: наличие и выполнение плана работ специалиста подписанного директором	30 баллов
	оценка результатов деятельности сотрудника органами государственной власти, и ( или) местного самоуправления	ежеквартально; подтверждение: грамота, диплом	от органа местного самоуправления - 50 баллов от органа государственной власти Красноярского края - 75 баллов  от органа государственной власти РФ – 100 баллов
	наличие положительных отзывов,	ежемесячно;	телевизионный сюжет –

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
	материалов в печатных изданиях, телевизионных сюжетах о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций	подтверждение: письмо, копия материала из средств массовой информации, скрин-шот из интернета, копия телевизионного сюжета на DVD диске	25 баллов материал в средствах массовой информации – 20 баллов благодарственное письмо – 20 баллов
	профессиональное развитие путем участия в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах	ежеквартально;  оценивается по факту получения сертификата, диплома, удостоверения о повышении квалификации	25 баллов
	отсутствие нарушений финансовой деятельности	ежеквартально;  подтверждение: отсутствие замечаний проверяющих органов	30 баллов
	профессиональное развитие путем участия в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах	ежеквартально;  оценивается по факту получения сертификата, диплома, удостоверения о повышении квалификации	30 баллов

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
	оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности учреждения, его работникам и иным лицам	ежеквартально;  подтверждение: служебная записка, докладная	25 баллов
Водитель автомобиля	своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	ежемесячно;  оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	25 баллов
	поддержание транспортного средства в технически исправном состоянии	ежемесячно;  оценивается по факту отсутствия необоснованного простоя транспортного средства	27 баллов
	содержание автотранспортного средства в чистоте	ежемесячно;  оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	30 баллов



Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
Уборщик служебных помещений	обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	ежемесячно; оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря	10 баллов
	соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей	ежеквартально; оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	15 баллов
Сторож	обеспечение общественного порядка и пропускного режима	ежемесячно; оценивается по факту отсутствия (или факту предотвращения ) нарушения общественного порядка	15 баллов
	содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования	ежеквартально; оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
Подсобный рабочий	оперативное реагирование и высокое качество проведения текущих ремонтных работ в помещениях здания	ежемесячно; оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных	24 баллов

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
		замечаний	
	дорожно-тропиночной сети	ежеквартально;  оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	соблюдение правил эксплуатации и обслуживания машин и механизмов при выполнении работ	ежеквартально;  оценивается по факту отсутствия неисправности техники	15 баллов