

«СОГЛАСОВАНО»

представители
трудового коллектива
И.А. Суздальцева

«УТВЕРЖДАЮ»

директор МАУ «МЦ «Юность»

им. Н.И. Филина»

В.В. Петров



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного
учреждения «Молодёжного центра «Юность»
им.Н.И.Филина»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Молодёжного центра «Юность» им.Н.И.Филина» (далее Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Валдайского муниципального района от 21.12.2017г. № 2647 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Валдайского муниципального района»

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Молодёжного центра «Юность» им.Н.И.Филина» (далее учреждения), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и постановлениями Правительства Новгородской области, департамента образования и молодежной политики Новгородской области, Администрации Валдайского муниципального района.

1.3. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение из областного бюджета, районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее фонд оплаты труда учреждения).

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

2. Оплата труда работников учреждения.

2.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее работники учреждения) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения:

2.3.1. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
2.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	специалист по работе с молодежью,	4822
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5309
2.3.	4 квалификационный уровень	должностное наименование "ведущий"	6269

2.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3432

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

2.4. Выплаты компенсационного характера:

2.4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.4.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 250 процентов должностного оклада.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения, определяемыми положением об оплате труда учреждения, разработанными в соответствии с приложением 2.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников учреждения устанавливается приказом учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения осуществляется до 28.12, установленные приказом учреждения в соответствии с условиями работы учреждения, особенностями реализуемых образовательных программ раз в течение финансового года.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения и об их оценке выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, равному 1 проценту, выраженного в процентах к должностному окладу.

2.5.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу в размере:

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580, от 26.09.2016 № 1223, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России». - до 100

2.5.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждения производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

- от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;
- свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты, и определение ее размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется комиссией учреждения.

Заседания комиссии учреждения проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

2.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премиальных выплат устанавливается положением об оплате труда учреждения ежемесячно и ежеквартально.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом учреждения, показателями эффективности деятельности работника учреждения. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом. (Приложение 2)

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения проводится комиссией учреждения до 25 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

в отношении остальных работников учреждения – руководителем структурного подразделения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

Комиссия учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

Премияльные выплаты работникам учреждения осуществляются:

- премирование в связи с юбилейными датами 50 лет, 55 лет, 60 лет;
- премирование к праздничным дням 23 февраля, 8 марта;
- премирование к профессиональному празднику День молодежи.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премияльная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах фонда оплаты труда учреждения или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.6. Материальная помощь:

2.6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

к очередному отпуску;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.6.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

2.6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда учреждения.

2.6.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

2.6.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.7. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители учреждения несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение 1
к положению об оплате труда работников муниципального
учреждения «Молодёжный центр «Юность»
им.Н.И.Филина»

Показатели

оценки эффективности деятельности работников учреждений

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Максимальные баллы
Ведущий специалист по работе с молодёжью			
1.	1.1. Обеспечение информационной открытости методической деятельности учреждения	За публикации, видеосюжетов информационно – методических материалов, размещенных на сайте учреждения	1 балла
		За публикации информационно – методических/рекламных материалов в печатных изданиях	1 балла
		За видеосюжеты информационно – методических/рекламных материалов в СМИ	1 балла
	1.2. Подготовка и выпуск информационно – методических, рекламных материалов по основным направлениям деятельности учреждения	За каждый выпуск, подготовленный в отчетный период	1 балла
	1.3. Организация работы по выявлению, обобщению и распространению передового опыта работников учреждения	За каждую программу или проект, разработанный в отчетный период	3 баллов
	1.4. Разработка и реализация экспериментальных, профилактических и иных программ и проектов по основным направлениям деятельности молодёжной политики.	За каждую программу или проект, разработанный в отчетный период	5 баллов
2.	2.1. Реализация молодёжных социокультурных проектов по направлению молодёжной политики	За каждые проект, подготовленный и реализованный, или в котором принял участие ведущий специалист по работе с молодёжью в отчетный период	5 баллов
	2.2. Организация информационно – методической деятельности, направленной на поддержку молодёжных инициатив	За каждое мероприятие, подготовленное и проведенное в котором принял участие ведущий специалист по работе с молодёжью в отчетный период	5 баллов
	2.3. Участие в проектах, конкурсах, фестивалях, реализации региональных, целевых и ведомственных программ	Наличие дипломов, грамот, сертификатов о призовых местах (наибольшее поглощает меньшее:	
		1.Международный <i>Лауреат, 1 место</i> 20 баллов <i>II-III места</i> 15 баллов 2.Всероссийский/региональный <i>Лауреат, 1 место</i> 10 баллов <i>II-III места</i> 5 баллов 3.Городской <i>Лауреат, 1 место</i> 3 балла <i>II-III места</i> 2 балла 4.Районный <i>Лауреат, 1 место</i> 5 баллов <i>II-III места</i> 3 балла	

3.	3.1. Участие в мероприятиях, на повышение уровня профессионального мастерства и распространение передового опыта работников учреждения (в семинарах, круглых столах, форумах, конференциях)	Уровень и статус участия: 1. всероссийский/региональный -выступающий (докладчик) 2. районный -выступающий (докладчик) 3. городской -выступающий (докладчик)	15 баллов 10 баллов 5 баллов
	3.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наличие призовых мест: -всероссийский/ межрегиональный -районный -городской	15 баллов 10 баллов 5 баллов
4.	Участие в форумах	Уровень и статус участия: 1. всероссийский -выступающий (докладчик) 2. межрегиональный -выступающий (докладчик) 3. региональный -выступающий (докладчик)	15 баллов 10 баллов 5 баллов
5.	Регистрация в АИС мероприятий, подростков и молодежи	Увеличение количества зарегистрированных мероприятий <i>За каждое мероприятие</i> Увеличение количества зарегистрированных подростков и молодежи - более 10 чел. - от 5 до 10 чел. - менее 5 чел.	3 балла 5 баллов 3 балла 1 балл
6.	4.1. Соблюдение установленных сроков и порядка предоставления отчетности	Сроки и порядок предоставления отчетности соблюдены	5 баллов
		Нарушение сроков и порядка предоставления отчетности	- 3 баллов
Специалист по работе с молодежью			
1.	1.1 Разработка и реализация экспериментальных, профилактических и иных программ и проектов по основным направлениям деятельности молодежной политики	За каждую экспериментальную, профилактическую и иную программу или проект, разработанные в отчетный период специалистом по работе с молодежью	10 баллов
	1.2 Участие в международных, всероссийских, региональных, городских, районных конкурсах, реализации ведомственных и целевых программ	Наличие дипломов, грамот, сертификатов о призовых местах: 1. международный <i>Лауреат, 1 место</i> <i>II - III места</i> 2. всероссийский/региональный <i>Лауреат, 1 место</i> <i>II - III места</i> 3. городской <i>Лауреат, 1 место</i> <i>II - III места</i> 4. районный <i>Лауреат, 1 место</i> <i>II - III места</i>	20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов 3 балла 2 балла 5 баллов 3 балла
2.	2.1 Реализация молодежных социокультурных проектов по направлениям молодежной политики	За каждый проект, подготовленный и реализованный специалистом по работе с молодежью в отчетный период	10 баллов
	2.2 Организация деятельности, направленной на поддержку молодежных инициатив	1. За каждое мероприятие, подготовленное и проведенное или в котором принял участие специалист в отчетный период. 2. За каждое любительское объединение, созданное в отчетный период	5 баллов 5 баллов

		при поддержке специалиста	
	2.3 Участие в проектах, конкурсах, фестивалях, реализация региональных, целевых и ведомственных программ	Наличие дипломов, грамот, сертификатов о призовых местах: 1.международный <i>Лауреат, 1 место</i> <i>II - III места</i> 2.всероссийский/региональный <i>Лауреат, 1 место</i> <i>II - III места</i> 3.городской <i>Лауреат, 1 место</i> <i>II - III места</i> 4. районный <i>Лауреат, 1 место</i> <i>II - III места</i>	20 баллов 15 баллов 10 баллов 15 баллов 3 балла 2 балла 5 баллов 3 балла
	2.4 Организация работы по привлечению несовершеннолетних и молодежи в добровольческую деятельность	1.Увеличение количества несовершеннолетних и молодежи, вовлеченных в добровольческую деятельность: <i>- более 10 чел.</i> <i>- от 5 до 10 чел.</i> <i>- менее 5 чел.</i> 2.Увеличение количества добровольцев, посещающих учреждение и зарегистрировавшихся на ЕИС в отчетный период: <i>- более 10 добровольцев</i> <i>- от 5 до 10 добровольцев</i> <i>- менее 5 добровольцев</i>	5 баллов 3 балла 1 балл 10 баллов 5-9 баллов 1 - 4 балла
3.	3.1 Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального мастерства, распространение передового опыта работников учреждения: методологических и творческих лабораториях, семинарах, форумах, круглых столах, конференциях и пр.	Уровень и статус участия: 1.всероссийский/региональный <i>- выступающий (докладчик)</i> 2.городской <i>- выступающий (докладчик)</i> 3.районный <i>- выступающий (докладчик)</i>	15 баллов 5 баллов 10 баллов
	3.2 Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наличие призовых мест: <i>- всероссийский/ межрегиональный</i> <i>- городской</i> <i>- районный</i>	15 баллов 5 баллов 10 баллов
4.	4.1 Соблюдение установленных сроков и порядка предоставления отчетности	1. Сроки и порядок предоставления отчетности соблюдены 2. Нарушение сроков и порядка предоставления отчетности	5 баллов -3 балла
Вспомогательный персонал (специалист по кадрам)			
1	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
2	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонафицированный учет)	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
3	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
4	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
5	Своевременное и качественное	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов

	заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками		нет – 10 баллов
6	Качественный учет, регистрация, контроль поручений, информационное обслуживание	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
7	Качественное и своевременное обеспечение кадровой деятельности	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
8	Качественное и своевременное выполнение технических функций	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
9	Поддержание актуальности собственных знаний, повышение уровня квалификации	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
10	Трудовая дисциплина. Соблюдение служебной этики, Правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
Заведующий хозяйственной частью			
1	Своевременное выполнение приказов, распоряжений руководства	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 20 баллов
2	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 20 баллов
3	Принятие мер к своевременному ремонту помещений,	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 15 баллов
4	Обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 15 баллов
5	Руководство работой обслуживающего персонала	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 15 баллов
6	Трудовая дисциплина. Соблюдение служебной этики, Правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 15 баллов
Технические работники (рабочий по обслуживанию здания)			
1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 20 баллов
2	Оперативность и качество выполнения заявок	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
3	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 20 баллов
4	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 20 баллов
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонт)	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
6	Выполнение особо важных заданий	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 20 баллов
Обслуживающий персонал			
1	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений и прилегающей территории	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 20 баллов
2	Сохранность хозяйственного инвентаря и	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов

	сантехнического оборудования		нет – 10 баллов
3	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закреплённом участке работы	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
4	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
5	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
6	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, специалистов, посетителей	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
7	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закреплённых помещений	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
8	Отсутствие жалоб на деятельность работника	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов
9	Трудовая дисциплина. Соблюдение служебной этики, Правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие / наличие замечаний	да -0 баллов нет – 10 баллов

к положению об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодёжный Центр «Юность» им.Н.И.Филина»

Целевые показатели

эффективности деятельности для установления премиальных (квартальных) выплат главному бухгалтеру учреждения

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	главный бухгалтер
1.	Своевременное и качественное (достоверное) предоставление отчетов, информации по запросу вышестоящей организации,	соблюдения / несоблюдение сроков, порядка, полноты, точности, достоверности представления отчетов и иной информации	да – 0 баллов нет -20 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/ отсутствие	наличие – 0 баллов отсутствие -5 баллов
4.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	наличие / отсутствие замечаний по выполнению требований, установленных трудовым договором и должностной инструкцией	наличие – 0 баллов отсутствие -10 баллов
5.	Эффективное ведение финансовой деятельности	отсутствие/наличие просроченной кредиторской задолженности	наличие – 0 баллов отсутствие – 5 баллов
		своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности по установленным формам (без ошибок и опечаток)	наличие замечаний – 0 баллов отсутствие замечаний – 30 баллов
		наличие /отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности	наличие – 0 баллов отсутствие -10 баллов
		выполнение плана по платным образовательным услугам	да – 30 баллов нет – 0 баллов
		выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников установленного учреждения	выполнение– 5 баллов выше, ниже – 0 баллов
		Направление внебюджетных средств на оплату труда прочим работникам	Менее 1% поступивших внебюджетных средств – 0 1% и более – 5 баллов
		ИТОГО баллов	120 баллов