

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОРИЛЬСКА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

17.10.2016 г. Норильск № 508

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Норильска от 29.03.2016 № 181 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Норильск»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить [Примерное положение](#Par47) об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр» (далее – Положение) (прилагается).

2. Признать утратившими силу:

* постановление Администрации города Норильска от 21.01.2013 № 13 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, подведомственных Управлению по молодежной политике и взаимодействию с общественными объединениями Администрации города Норильска, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда»;
* постановление Администрации города Норильска от 16.04.2013 № 142 «О внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 21.01.2013 № 13 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, подведомственных Управлению по спорту, туризму и молодежной политике Администрации города Норильска, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда»;
* постановление Администрации города Норильска от 16.05.2013 № 204 «О внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 21.01.2013 № 13»;
* постановление Администрации г. Норильска от 28.01.2014 № 30 «О внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 21.01.2013 № 13 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, подведомственных Управлению по спорту, туризму и молодежной политике Администрации города Норильска, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда»;
* постановление Администрации города Норильска от 26.08.2014 № 495 «О внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 21.01.2013 № 13»;
* постановление Администрации города Норильска от 01.10.2014 № 545 «О внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 21.01.2013 № 13»;
* постановление Администрации города Норильска от 01.10.2014 № 546 «О внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 21.01.2013 № 13»;
* постановление Администрации города Норильска от 15.06.2015 № 293 «О внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 21.01.2013 № 13»;
* постановление Администрации города Норильска от 06.08.2015 № 416 «О внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 21.01.2013 № 13»;
* постановление Администрации города Норильска от 15.01.2016 № 28 «Об утверждении Положения об оплате труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр» и внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 21.01.2013 № 13».

3. Директору муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр» разработать в срок до 01.12.2016 и утвердить в соответствии с настоящим постановлением в установленном законом порядке Положение об оплате труда работников.

4. Приостановить действие пункта 4.4 Положения, утвержденного пунктом 1 настоящего Постановления, на период действия регионального [соглашени](consultantplus://offline/ref=5A7482D4322045377CAD9792DED74B2C5A80C78666C672D97974117580738DD860FFT3J)я о минимальной заработной плате в Красноярском крае, заключенного в установленном статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации порядке.

5. Опубликовать настоящее постановление в газете «Заполярная правда» и разместить его на официальном сайте муниципального образования город Норильск.

6. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2017 года.

Руководитель Администрации города Норильска Е.Ю. Поздняков

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

Администрации города Норильска

от 17.10.2016 № 508

Примерное положение об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр»

1. Общие положения

* 1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр» (далее – учреждение).

Действие настоящего Положения не регулирует условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения.

* 1. Заработная платы работников учреждений включает в себя:

- оклады (должностные оклады);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

* 1. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата материальной помощи.
  2. Работникам учреждения не могут осуществляться выплаты, не предусмотренные настоящим Положением.

2. Оклады (должностные оклады)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) конкретным работникам устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных настоящим Положением.

2.2. В локальном нормативном акте размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются на основе [ПКГ](consultantplus://offline/ref=D554F2A8CDB94D804B2BEA20A7E9F22B75624BFCED189F29336D44DEBC6EF1B97459C58F6E4B45yFi6F), утвержденных Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада) руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 597 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 882 |
| 2 квалификационный уровень | 3 167 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 167 |

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе [ПКГ](consultantplus://offline/ref=B5A098CE4A08EECE74097081364CA78C02D85DAC65A3CC37A1EABAD69A814DCF8D10DB2F94C5577EmDF), утвержденных Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада) руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 231 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 597 |

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* надбавка для работников в возрасте до 30 лет, проживших на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключивших после 01.01.2005 трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании [статьи 147](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=100983) Трудового кодекса Российской Федерации в размере 4 процентов от оклада (должностного оклада).

Если по итогам специальной оценки условий труда определено, что условия труда на рабочем месте оптимальны, либо допустимы, осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время;

-за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличение объема работ;

- за сверхурочную работу;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.3.1. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Основанием для оплаты труда в ночное время служит график сменности, табель учета рабочего времени.

3.3.2. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличение объема работ и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.3.3. Размер компенсационной выплаты за сверхурочную работу составляет:

- за каждый из первых двух часов сверхурочной работы – не менее полуторного размера части оклада (должностного оклада) за один час работы;

- за последующие часы – не менее двойного размера части оклада (должностного оклада) за один час работы.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется:

- в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за один час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за один час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Основанием для оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни является приказ руководителя учреждения, график сменности, табель учета рабочего времени.

3.4. Работникам учреждений в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 01.01.2005 трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск, устанавливается надбавка в размере 80%. Данная надбавка уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 №458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

На данную выплату районный коэффициент и надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не начисляются.

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

* выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* персональные выплаты;
* выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются:

* за опыт работы;
* в целях обеспечения региональной выплаты, предусмотренной пунктом 4.4 настоящего Положения;
* в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, предусмотренной пунктом 4.5 настоящего Положения;
* за работу в муниципальном образовании город Норильск;
* молодым специалистам (пункт 4.7 настоящего Положения).

Абсолютный размер персональных выплат: за опыт работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада) работника учреждения с учетом педагогической нагрузки и без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат и выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.3. Работникам учреждений устанавливается персональная выплата за опыт работы по следующим основаниям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основания для установления персональной выплаты за опыт работы | Размер выплаты к окладу (должностному окладу) |
| 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 |

Ученая степень или почетное звание должны быть связаны с исполнением профессиональной деятельности или необходимы для неё, а также соответствовать профилю учреждения.

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

4.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, устанавливается региональная выплата.

Для целей расчет региональной выплаты размер заработной платы в муниципальном образовании город Норильск составляет 10 353 рубля.

Региональная выплата для работника определяется как разница между размером заработной платы, установленной настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.5. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работников учреждения на уровне размера минимальной заработной платы производятся работникам учреждений, 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 в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, и величиной заработной платы конкретного работника учреждении 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, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.6. Работникам учреждения устанавливается персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск рассчитывается по [формуле](#P190):

ПН = Зп x Ккв, где:

ПН – размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

Зп – размер заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами муниципального образования город Норильск;

Ккв – коэффициент повышения заработной платы, который устанавливается для работников учреждения в размере 2,0.

По отдельным должностям распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска, может устанавливаться размер Ккв, отличный от размера Ккв, установленного настоящим пунктом.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск учитываются все виды выплат, за исключением:

- региональной выплаты;

- персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы;

- материальной помощи;

- персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

- начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки работникам учреждения в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования не менее 5 лет и заключившим после 01.01.2005 трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск осуществляется с учетом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и надбавки работникам учреждения в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования не менее 5 лет и заключившим после 01.01.2005 трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск выплачивается ежемесячно и в расчетном листке при извещении работников о составных частях заработной платы выделяется отдельной строкой.

4.7. Специалистам (категория определяется в штатном расписании, а также согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов) в возрасте до 30 лет включительно, впервые окончившим одну из профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования и заключивших в течение трех лет после окончания соответствующей образовательной организации трудовой договор по соответствующему направлению подготовки (специальности) либо дополнительное соглашение к трудовому договору, оформляющее перевод работника на другую работу по соответствующему направлению подготовки (специальности), с учреждением, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада) на срок первых пяти лет с момента окончания образовательной организации.

4.8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаются работникам ежемесячно и определяются согласно [приложени](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64609;fld=134;dst=100294)ям 1, 2, 3 к настоящему Положению пропорционально отработанному времени.

По результатам работы за месяц, выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются работнику в случае:

-совершения прогула;

-употребления спиртных напитков, наркотических средств или психотропных веществ после работы на территории учреждения.

-вынесения в текущем месяце дисциплинарного взыскания.

4.9. Выплаты по итогам работы устанавливаются работникам в текущем календарном году по результатам работы за отчетный календарный год в пределах фонда оплаты труда по основаниям, приведенным в приложении 4 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы не устанавливаются работнику, отработавшему в отчетном календарном году в учреждении менее 6 месяцев.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты по итогам работы устанавливаются с применением бальной оценки в следующем порядке:

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

C = C1 балла \* Бi, где:

- C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, руб.;

- Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по критериям оценки за отчетный период;

- C1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат, руб.:

С1 балла = Qстим/ , где:

- n - количество работников учреждения, подлежащих оценке за отчетный период, за исключением директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

- Qстим – фонд оплаты труда, выделенный учреждением для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения (за исключением директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) в отчетном периоде, руб. Qстимне может превышать имеющихся в распоряжении учреждения средств:

Qстим< (Qзп– Qгар– Qрук – Qотп– Qмам)

- Qзп – фонд оплаты труда учреждения на отчетный период, предусмотренный в субсидиях на выполнение муниципальных заданий с учетом экономии (перерасхода) фонда оплаты труда учреждения, допущенных в предшествующих периодах;

- Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работниковс учетом сумм компенсационных и персональных выплат), определенный по итогам отчетного периода;

- Qрук – фонд оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в отчетном периоде;

- Qотп – фонд оплаты труда учреждения, направленный в отчетном периоде на выплаты, осуществляемые исходя из среднего заработка (отпуска, командировки, первые 3 дня пособия по временной нетрудоспособности, доплаты до средней заработной платы и т.д.)4

- Qмам – сумма средств, направляемая на выплаты материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

Qстим, Qзп, Qгар, Qрук, Qотп– определяются без учета персональных выплат за работу в муниципальном образовании город Норильск, районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки работникам в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 01.01.2005 трудовые договоры с учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

4.11. Для установления выплат стимулирующего характера работникам в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом директора учреждения. Комиссия является коллегиальным органом и действует в соответствии с положением о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, которое также утверждается приказом директора учреждения.

Комиссия рекомендует установление стимулирующих выплат работникам и их размер (за исключением персональных выплат). Решение комиссии принимается открытым голосованием простым большинством из числа присутствующих на заседании членов комиссии, при условии присутствия не менее половины членов комиссии и оформляется протоколом. Директор учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения с учетом мнения комиссии.

5. Материальная помощь

5.1. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится в порядке, установленном постановлением Администрации города Норильска.

Приложение 1

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

утвержденному постановлением

Администрации года Норильска

от 17.10.2016 № 508

Критерии оценки результативности и качества труда для установления ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

| Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества труда | Условия (индикатор) | Значение индикатора | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* |
| Заведующий хозяйством | Профилактическая работа по предупреждению производственного травматизма | производственные травмы | отсутствие | 5 |
| Своевременное проведение всех видов инструктажей, а также профилактических тренировок | охват коллектива учреждения, согласно данным журналов | 100% | 10 |
| 80% | 5 |
| менее 80% | 2 |
| Соблюдение в служебных помещениях санитарных норм | соответствие служебных помещений санитарным нормам | - | 5 |
| Профессиональное развитие | получение в отчетном периоде сертификата, диплома, удостоверения о повышении квалификации | - | 10 |
| Специалист по работе с молодежью | Обеспечение взаимодействия со сторонними организациями, учреждениями (в том числе работа с поставщиками) | привлечение экспертов, партнеров (за каждую единицу) соответствующего уровня (соглашение о партнерстве, договор, служебная записка). | федеральный | 6 |
| краевой | 4 |
| муниципальный | 2 |
| Участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах, аналитических и исследовательских группах | количество мероприятий; согласно протоколам, сертификатам участника, служебным запискам | 3 и более | 3 |
| 1 или 2 | 1 |
| Руководство отдельным направлением в рамках деятельности учреждения | количество направлений деятельности в соответствии с приказом директора учреждения | за каждое  (без обоснованных зафиксированных замечаний) | 5 |
| за каждое  (при наличии обоснованных зафиксированных замечаний) | 2 |
| Проведение работы с подростками, состоящими на учете в комиссии по делам несовершеннолетних | количество подростков (согласно данным: записей в реестре работ с несовершеннолетними, состоящими на профилактическом учете; ежемесячного отчета) | 13 и более | 7 |
| от 8 до 12 | 5 |
| от 4 до 7 | 3 |
| от 1 до 3 | 2 |
| Сбор и анализ актуальных потребностей молодежи по результатам опросов, анкетирования и консультирования | количество респондентов (согласно данным аналитических записок, отчетов) | более 2000 | 5 |
| от 501 до 2000 | 3 |
| от 101 до 500 | 2 |
| 50 - 100 | 1 |
| Информирование о проектах, мероприятиях, деятельности учреждения | количество подготовленных афиш, флаеров мероприятий, информационных буклетов о деятельности учреждения и молодежных объединениях | 1 вид информирования | 1 |
| количество информирований в СМИ о проектах и мероприятиях учреждения | 1 видеосюжет | 1 |
| 1 статья в СМИ | 0,5 |
| оповещение партнеров о проектах учреждения (согласно данным аналитических записок, писем) | 1 факт рассылки | 1 |
| количество адресно информированных молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально-опасном положении и трудной жизненной ситуации о деятельности учреждения (согласно данным аналитических записок, реестра данных) | свыше 50 | 10 |
| от 31 до 50 | 6 |
| от 16 до 30 | 3 |
| до 15 | 1 |
| создание, наполнение информации на интернет-ресурсах учреждения | Ежедневное размещение информации по направлению деятельности на одном интернет ресурсе | 5 |
| Обновление информации 2-3 раза в неделю | 3 |
| Консультационная поддержка молодежи и молодежных объединений | количество отработанных обращений граждан, согласно журналу регистрации обращений | свыше 30 | 5 |
| от 15 до 30 | 3 |
| от 6 до 14 | 2 |
| от 1 до 5 | 1 |
| Разработка материалов для реализации мероприятий, проектной деятельности и пр. | разработанные материалы (положение, план подготовки и проведения, сценарий, сценарный план, райдер и т.д.) | за материалы к одному мероприятию | 2 |
| Организация и проведение семинаров, консультаций, мастер-классов, мероприятий по просвещению лиц, занимающихся написанием и реализацией молодежных проектов | количество участников мероприятий (на основании данных аналитической записки, отчета о численности, посетивших мероприятие) | свыше 50 | 7 |
| от 31 до 50 | 5 |
| от 11 до 30 | 2 |
| от 1 до 10 | 1 |
| Сопровождение деятельности молодежных общественных объединений (помощь в подготовке и проведении мероприятий) | количество совместных мероприятий с молодежными объединениями (согласно данным отчетов о мероприятиях, согласованных с руководителем объединения). | за каждое мероприятие | 2 |
| Реализация молодежных социальных проектов с привлечением альтернативных источников финансирования (грантовые средства) | количество реализуемых проектов (с приложением паспорта проекта, фото, отчета о реализации проекта) | за 1 проект  без замечаний | 10 |
| за 1 проект при наличии обоснованных замечаний | 5 |
| Выполнение заданий при проведении уличных мероприятий в летнее (с 01 июня по 31 августа) /зимнее время | количество уличных мероприятий, при проведении которых выполнялись задания  (наличие приказа директора, описательный отчет по мероприятию, фотоотчет) | за 1 мероприятие в летнее время | 1 |
| за 1 мероприятие в зимнее время | 4 |
| Психолог | Обеспечение взаимодействия со сторонними организациями, учреждениями | привлечение экспертов, партнеров (за каждую единицу) соответствующего уровня (при наличии подтверждающих документов: соглашения о партнерстве, договора, иных документов) | федеральный | 9 |
| краевой | 7 |
| муниципальный | 5 |
| Профилактическая работа | количество проведённых занятий, семинаров, тренингов по вопросам профилактики наркомании, алкоголизма, токсикомании и социально-значимых заболеваний для учащихся и студентов образовательных организаций (согласно ежемесячному отчету) | более 48 | 10 |
| от 33 до 48 | 7 |
| от 17 до 32 | 4 |
| до 17 | 2 |
| количество проведённых информационных семинаров по вопросам профилактики наркомании, алкоголизма, токсикомании и социально-значимых заболеваний для родителей учащихся и студентов образовательных организаций (согласно ежемесячному отчету) | 3 и более | 10 |
| 1-2 | 5 |
| количество консультаций по вопросам профилактики девиантного и аддиктивного поведения для различных категорий населения (согласно данным ежемесячного отчета) | 4 и более | 10 |
| 1-3 | 5 |
| количество консультаций в рамках индивидуальной и групповой работы с подростками, состоящими на учете в комиссии по делам несовершеннолетних (согласно ежемесячному отчету) | 4 и более | 10 |
| 1-3 | 5 |
| Социологические исследования | количество проведенных социологических исследований и опросов по вопросам профилактики наркомании, алкоголизма, токсикомании и социально-значимых заболеваний (согласно данным служебных записок о результатах исследований и опросов) | 6 и более | 10 |
| от 3 до 5 | 7 |
| 1-2 | 5 |
| Внедрение (использование) новых технологий | количество внедренных (использований) новых технологий профилактической работы с подростками и молодежью (презентационные материалы, методические разработки), согласно ежемесячным отчетам | 3 и более | 10 |
| 1-2 | 5 |
| Профессиональное развитие | получение в отчетном периоде сертификата, диплома, удостоверения о повышении квалификации | за каждый документ | 15 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | Осуществление дополнительных работ (погрузо-разгрузочные работы, благоустройство территории) | привлечение к дополнительным видам работ | за каждый факт | 1 |
| благоустройство территории | выполнение | 10 |
| Обеспечение содержания в исправном состоянии систем электроснабжения, водоснабжения, пожарно-охранной сигнализации, обеспечение их экономичной работы, своевременное реагирование на неисправности | наличие обоснованных замечаний и жалоб в журнале учета работ | отсутствие | 6 |
| наличие аварийных ситуаций | отсутствие | 6 |
| Техник | Участие в подготовке мероприятий и их сопровождение | количество подготовленных мероприятий (приказ на мероприятие) | за каждое мероприятие | 2 |
| количество сопровожденных мероприятий (согласно ежемесячным отчетам) | за каждое мероприятие | 1 |
| количество сопровожденных уличных мероприятий в летнее (с 01 июня по 31 августа) /зимнее время | 1 в летнее время | 1 |
| 1 в зимнее время | 10 |
| Администратор | Консультация граждан о выполняемых учреждением работах | количество отработанных обращений граждан, согласно журналу регистрации обращений | свыше 30 | 15 |
| от 15 до 30 | 10 |
| от 6 до 14 | 7 |
| от 1 до 5 | 3 |
| Административное сопровождение деятельности молодежных общественных объединений | наличие актуального расписания использования помещений учреждения | отсутствие обоснованных замечаний | 15 |
| наличие актуальных соглашений о сотрудничестве с молодежными общественными объединениями | отсутствие обоснованных замечаний | 15 |
| количество отработанных обращений, ходатайств от молодежных общественных объединений | до 5 | 7 |
| свыше 5 | 10 |
| Все работники учреждения | Работа по осуществлению закупок учреждением | количество подготовленных технических заданий для осуществления закупок учреждением | от 1 до 5 | 5 |
| от 6 до 10 | 7 |
| свыше 10 | 10 |
| количество размещённых контрактов на официальном сайте zakupki.gov.ru | от 1 до 5 | 5 |
| от 6 до 10 | 7 |
| свыше 10 | 10 |
| количество закрытых контрактов на официальном сайте zakupki.gov.ru | от 1 до 5 | 5 |
| от 6 до 10 | 7 |
| свыше 10 | 10 |
| количество предоставленных полных пакетов документов по контрактам для оплаты в бухгалтерию | от 1 до 5 | 5 |
| от 6 до 10 | 7 |
| свыше 10 | 10 |

Приложение 2

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

утвержденному постановлением

Администрации города Норильска

от 17.10.2016 № 508

Критерии оценки результативности и качества труда для установления ежемесячных выплат

за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества труда | Условия (индикатор) | Значение индикатора | Количество баллов |
| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* |
| Специалист по работе с молодежью | Наличие положительных отзывов о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций, органов государственной власти и (или) местного самоуправления, молодежи и других категорий граждан | количество положительных отзывов (в зависимости от уровня отзывающегося) | федеральный | 20 |
| краевой | 10 |
| муниципальный | 5 |
| Победа в конкурсах (конкурсных мероприятиях) | занятое место в региональном конкурсе (конкурсном мероприятии) | 1 | 30 |
| 2, 3 | 15 |
| занятое место в всероссийском конкурсе (конкурсном мероприятии) | 1 | 60 |
| 2, 3 | 40 |
| занятое место в международном конкурсе (конкурсном мероприятии) | 1 | 100 |
| 2, 3 | 80 |

Приложение 3

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

утвержденному постановлением

Администрации города Норильска

от 17.10.2016 № 508

Критерии оценки результативности и качества труда для установления ежемесячных выплат за качество выполняемых работ

| Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества труда | Условия (индикатор) | Значение индикатора | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* |
| Заведующий хозяйством | Обеспечение надлежащего учета и хранения материальных ценностей | обоснованные зафиксированные замечания к учету материальных ценностей | отсутствие | 10 |
| 1 замечание | 4 |
| отсутствие недостач, а также фактов порчи материальных ценностей | - | 15 |
| Составление и предоставление отчетности в срок и по установленным формам | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 5 |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | обоснованные зафиксированные замечания к договорам (их исполнению), обеспечивающим функционирование учреждения | отсутствие | 5 |
| Профессиональное исполнение должностных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 5 |
| 1 замечание | 2 |
| Специалист по работе с молодежью | Профессиональное исполнение должностных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 7 |
| 1 замечание | 3 |
| Оперативная и качественная подготовка и предоставление запрашиваемой руководителем информации | зафиксированные в журнале учета работ обоснованные замечания | отсутствие | 7 |
| 1 замечание | 3 |
| Включение молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально-опасном положении и трудной жизненной ситуации в молодежные объединения | количество молодых людей (согласно данным аналитических записок) | свыше 20 | 8 |
| от 11 до 20 | 6 |
| от 8 до 10 | 4 |
| от 4 до 7 | 2 |
| менее 4 | 1 |
| Привлечение граждан в качестве получателей услуг | количество привлеченных граждан (согласно данным аналитических записок, отчета о численности, фотографий) | свыше 500 | 15 |
| от 301 до 500 | 13 |
| от 201 до 300 | 11 |
| от 101 до 200 | 9 |
| менее 101 | 7 |
| Психолог | Профессиональное исполнение должностных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 10 |
| качество и своевременность подготовки и оформления документации (согласно отметкам в журнале регистрации сдачи отчетов) | - | 10 |
| выполнение заданий, не входящих в должностную инструкцию | 1 задание | 15 |
| Делопроизводитель | Профессиональное исполнение должностных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания и жалобы по ведению кадрового учета в журнале учета работ | отсутствие | 10 |
| мелкие замечания | 6 |
| обоснованные зафиксированные замечания и жалобы по вопросам хранения документов в журнале учета работ | отсутствие | 5 |
| мелкие замечания | 2 |
| обоснованные зафиксированные замечания и жалобы к ведению документации в журнале учета работ | отсутствие | 5 |
| мелкие замечания | 2 |
| обоснованные зафиксированные замечания и жалобы по иным вопросам деятельности в журнале учета работ | отсутствие | 20 |
| мелкие замечания | 12 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | Профессиональное исполнение должностных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 10 |
| Уборщик служебных помещений | Профессиональное исполнение должностных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 15 |
| наличие замечаний | 5 |
| количество фактов поломки, утраты хозяйственного инвентаря | отсутствие | 10 |
| Гардеробщик | Профессиональное исполнение должностных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 15 |
| наличие замечаний | 5 |
| обеспечение сохранности имущества | отсутствие фактов кражи, поломки | 7 |
| Сторож (вахтер) | Профессиональное исполнение должностных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 10 |
| количество фактов утраты материальных ценностей | отсутствие | 5 |
| обоснованные зафиксированные замечания к содержанию рабочего места, оборудования | отсутствие | 5 |
| наличие замечаний | 3 |
| Администратор | Профессиональное исполнение должностных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 15 |
| Техник | Профессиональное исполнение должностных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 10 |
| Обеспечение содержания в исправном состоянии звукозаписывающего и звукоусилительного оборудования, своевременное реагирование на неисправности | количество замечаний и жалоб в журнале учета работ | отсутствие | 10 |
| количество поломок | отсутствие | 10 |
| Бухгалтер | Профессиональное исполнение должностных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 30 |
| Отсутствие нарушений в финансовой деятельности учреждения | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 30 |

Приложение 4

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

утвержденному постановлением

Администрации города Норильска

от 17.10.2016 № 508

Критерии оценки результативности и качества труда для установления выплат по итогам работы

| Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества труда | Условия (индикатор) | Значение индикатора | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* |
| Заведующий хозяйством | Успешное добросовестное исполнение профессиональных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 5 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | положительные отзывы | наличие | 5 |
| Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 5 |
| Контроль за соблюдением регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 5 |
| Разработка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | наличие зафиксированных данных о факте применения | - | 7 |
| Делопроизводитель | Успешное добросовестное исполнение профессиональных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 3 |
| Контроль за соблюдением регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 5 |
| Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 5 |
| Разработка инновационных форм работы | положительные отзывы | наличие | 7 |
| Разработка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | наличие зафиксированных данных о факте применения | - | 7 |
| Специалист по работе с молодежью | Успешное добросовестное исполнение профессиональных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 3 |
| Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 10 |
| Участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программах | факт участия | - | 10 |
| Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 5 |
| Разработка инновационных форм работы с молодежью | положительные отзывы | наличие | 10 |
| Повышение квалификации | удостоверение о повышении квалификации, сертификат, диплом | - | 10 |
| Психолог | Успешное добросовестное исполнение профессиональных обязанностей | количество обоснованных зафиксированных замечаний в течение года | отсутствие | 5 |
| 1 замечание | 3 |
| 2 замечания | 2 |
| более 2-х | 0 |
| Качественная подготовка и проведение мероприятий по профилактики наркомании, алкоголизма, токсикомании и социально-значимых заболеваний | количество обоснованных зафиксированных замечаний в течение года по подготовке и проведению мероприятий | отсутствие | 5 |
| 1 замечание | 3 |
| 2 замечания | 2 |
| более 2-х | 0 |
| Участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программах по профилактики наркомании и здоровому образу жизни | количество проектов и программ, в которых был задействован специалист | 5 и более | 10 |
| от 2 до 4 | 8 |
| 1 | 4 |
| Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | количество обоснованных зафиксированных замечаний в течение года | отсутствие | 5 |
| 1 замечание | 3 |
| 2 замечания | 2 |
| более 2-х | 0 |
| Разработка инновационных форм работы по профилактике зависимостей для подростков и молодежи | количество зафиксированных положительных отзывов в течение года | 3 и более | 10 |
| 2 | 6 |
| 1 | 3 |
| Повышение квалификации | удостоверение о повышении квалификации, сертификат, диплом | - | 5 |
| Администратор,  Бухгалтер,  Техник | Успешное добросовестное исполнение профессиональных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 30 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, Уборщик служебных помещений,  Сторож (вахтер), Гардеробщик | Успешное добросовестное исполнение профессиональных обязанностей | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 5 |
| Соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие | 5 |