



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14.09.2017 № 2544

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, оказывающих муниципальные услуги (выполняющих работы) в сфере молодежной политики на территории городского округа «Город Южно-Сахалинск»

В соответствии со статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьями 37, 59 Устава городского округа «Город Южно-Сахалинск», администрация города Южно-Сахалинска **постановляет:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, оказывающих муниципальные услуги (выполняющих работы) в сфере молодежной политики на территории городского округа «Город Южно-Сахалинск» (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановление администрации города Южно-Сахалинска от 13.01.2017 № 107 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей и специалистов муниципального бюджетного учреждения «Центр молодежных инициатив» и Положения об оплате труда служащих и рабочих муниципального бюджетного учреждения «Центр молодежных инициатив».

3. Муниципальному бюджетному учреждению «Центр молодежных инициатив» провести организационно-штатные мероприятия в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим постановлением.

4. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего

постановления, осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до главного распорядителя средств бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск» – Управления по физической культуре и спорту администрации города Южно-Сахалинска Учреждения.

5. Настоящее постановление опубликовать в газете «Южно-Сахалинск сегодня» и разместить (опубликовать) на официальном сайте администрации города Южно-Сахалинска в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования.

7. Контроль исполнения постановления администрации города Южно-Сахалинска возложить на начальника Управления по физической культуре и спорту администрации города Южно-Сахалинска.

Мэр города

С.А.Надсадин

Утверждено  
постановлением администрации  
города Южно-Сахалинска  
от 14.09.2017 № 2544

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципальных учреждений,**  
**оказывающих муниципальные услуги (выполняющих работы)**  
**в сфере молодежной политики**  
**на территории городского округа «Город Южно-Сахалинск»**

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений, оказывающих муниципальные услуги (выполняющих работы) в сфере молодежной политики на территории городского округа «Город Южно-Сахалинск» (далее - Положение).

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников муниципальных учреждений, оказывающих муниципальные услуги (выполняющих работы) в сфере молодежной политики на территории городского округа «Город Южно-Сахалинск» (далее – Муниципальные учреждения) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады);
- повышающий коэффициент уровня образования;
- компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.4. Наименования должностей (профессий) работников Муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений молодежной политики, Общеотраслевым квалификационным характеристикам должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях.

1.5. Наименования профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, принятым и введенным в действие постановлением Госстандарта России от 26.12.94 № 367.

Квалификационные разряды профессий рабочих присваиваются

в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.6. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

Аттестационная комиссия создается в Муниципальных учреждениях в целях рассмотрения приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям.

1.7. Условия оплаты труда работников Муниципальных учреждений, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Штатное расписание Муниципального учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда, утверждается руководителем Муниципального учреждения и включает в себя все должности работников Муниципального учреждения.

1.10. Начисленная работнику Муниципального учреждения месячная заработная плата не может быть ниже установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Установленная минимальная заработная плата включает в себя должностной оклад (должностной оклад), выплаты стимулирующего характера, а также компенсационные выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со [статьями 147, 151, 152, 153, 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Установление окладов (должностных окладов), повышающего коэффициента

2.1. Оклады (должностные оклады) устанавливаются работникам в следующих размерах:

2.1.1. Должностные оклады работников Муниципального учреждения

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад (руб.)
Директор учреждения	
Высшее профессиональное образование по специальности «организация работы с молодежью», «государственное и муниципальное управление», «социальная работа» или высшее профессиональное образование и профессиональная переподготовка, стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет.	23995
Заместитель директора Высшее профессиональное образование по специальности «организация работы с молодежью», «государственное и муниципальное управление», «социальная работа» или высшее профессиональное образование и профессиональная переподготовка, стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет.	20397
Начальник отдела Высшее профессиональное образование по специальности «организация работы с молодежью», «государственное и муниципальное управление», или высшее профессиональное образование и профессиональная переподготовка, стаж работы на должностях специалистов учреждения не менее 3 лет, либо среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет.	17338
Специалист Высшее профессиональное образование по направлению деятельности без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлению деятельности и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет.	7727
Специалист по связям с общественностью Высшее профессиональное образование по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требо-	7727

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад (руб.)
ваний к стажу работы или высшее образование и дополнительная подготовка по специальности связи с общественностью без предъявления требований к стажу работы.	
<p>Специалист по работе с молодежью</p> <p>Высшее профессиональное образование по специальности «организация работы с молодежью», «государственное и муниципальное управление» без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование, профессиональная переподготовка и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года, либо среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет.</p>	7727
<p>Юрисконсульт</p> <p>Высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет.</p>	7727

### 2.1.2. Должностные оклады специалистов и служащих общепромышленных должностей

Квалификационные уровни	Наименование должности (профессии), требования к квалификации	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	<p>Заведующий хозяйством</p> <p>Среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет.</p>	7 013

### 2.1.3. Оклады профессий рабочих

Оклады профессий рабочих устанавливаются в размерах, определяемых

органами местного самоуправления в соответствии с присвоенными разрядами.

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений 1-го квалификационного разряда.	5 124
Профессиональная квалификационная группа Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
2 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3-го разряда	5 330

Размеры окладов (должностных окладов) индексируются (повышаются) на основании постановления администрации города Южно-Сахалинска.

При индексации окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. Работникам Муниципального учреждения устанавливается повышающий коэффициент образования.

Размеры выплат по повышающему коэффициенту к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад), не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.3. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования работников, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,25
Высшее профессиональное образование	0,40

### 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде.

3.1.1. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и высокие достижения в труде выплачивается в следующих процентах к должностному окладу:

Наименование должности	Размер надбавки		
	минимальный	средний	максимальный
Директор	85	100	115
Заместитель директора	85	100	115
Начальник отдела	50	65	80
Специалист	55	65	75
Специалист по связям с общественностью	55	65	75
Юрисконсульт	55	65	75
Специалист по работе с молодежью	35	40	45

3.1.2. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и высокие достижения в труде является составной частью оплаты труда работников Муниципального учреждения и подлежит обязательной выплате.

3.1.3. Основными критериями для установления конкретных размеров надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде являются:

- профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями;
- сложность и срочность выполняемой работы;
- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;
- качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений);
- отсутствие жалоб (в т.ч. предписаний, штрафов, неустоек).

3.1.4. Надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде устанавливается в диапазоне, установленном в подпункте 3.1.1. настоящего Положения и ежемесячно выплачивается по среднему размеру.

3.1.5. Надбавка выше среднего размера может устанавливаться на основании критериев, перечисленных в подпункте 3.1.3., подтвержденных обоснованием.

3.1.6. Несоответствие Работника критериям, установленным подпунктом 3.1.3. настоящего Положения, а также неисполнение или ненадлежащее исполнение указанных критериев служит основанием для установления



надбавки ниже среднего размера, определенного подпунктом 3.1.1. настоящего Положения:

а) основанием для снижения надбавки в пределах соответствующего должностного диапазона является обоснованное ходатайство руководителя структурного подразделения Муниципального учреждения, в котором работает Работник, о несоблюдении условий выплаты надбавки, установленных подпунктом 3.1.3. настоящего Положения;

б) надбавка снижается также при наличии дисциплинарного взыскания до минимального размера надбавки по соответствующей должности. Основанием для снижения надбавки является приказ директора Муниципального учреждения о применении дисциплинарного взыскания. Снижение размера надбавки производится за период, в котором был совершен дисциплинарный проступок.

3.1.7. Критерии для установления надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде руководителю Муниципального учреждения устанавливаются приказом Учредителя.

3.2. Ежемесячная надбавка за эффективность работы.

3.2.1. Ежемесячная надбавка за эффективность работы устанавливается работникам в виде доплат к должностным окладам работников, позволяющих оценить результативность и качество его работы на основании разработанных критериев эффективности работы.

Наименование должности	Качество эффективности работы		
	низкое	среднее	высокое
Специалист	< 49 баллов	50 - 79 баллов	80 - 100 баллов
Специалист по связям с общественностью	< 49 баллов	50 - 79 баллов	80 - 100 баллов
Юрисконсульт	< 49 баллов	50 - 79 баллов	80 - 100 баллов
Специалист по работе с молодежью	< 29 баллов	30 - 39 баллов	40 - 50 баллов

3.2.2. Основные критерии эффективности для установления конкретных размеров ежемесячной надбавки за эффективность работы указаны в приложении к настоящему Положению.

3.2.3. Оценка работы по критериям эффективности деятельности работников производится комиссией по материальному стимулированию по согласованию с руководителем Муниципального учреждения.

При сумме баллов менее 49 баллов для должностей «Специалист», «Специалист по связям с общественностью», «Юрисконсульт», менее 29 баллов для должности «Специалист по работе с молодежью» ежемесячная надбавка за эффективность работы не выплачивается. При среднем и высоком качестве эффективности работы надбавка выплачивается в диапазоне, установленном

в подпункте 3.2.1. настоящего Положения, при этом 1 балл равен 1 проценту.

### 3.3. Премирование.

3.3.1. Премирование работников является ежемесячной выплатой и производится в целях стимулирования добросовестного и качественного исполнения им своих обязанностей и четкого, своевременного выполнения распоряжений и указаний руководителя, исполнение которых является необходимым для обеспечения нормального функционирования Муниципального учреждения. Основанием для выплаты ежемесячной премии является приказ руководителя Муниципального учреждения.

3.3.2. Премии выплачиваются следующим работникам:

- заведующему хозяйством;
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- уборщику служебных помещений.

Размер премии составляет 100% оклада (должностного оклада).

3.3.3. При наличии дисциплинарного взыскания руководитель Муниципального учреждения снижает размер премии или лишает премии полностью. Основанием для снижения размера премии или лишения премии полностью является приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде:

- при наличии замечания - снижение премии на 50 процентов;
- при наличии выговора либо увольнения за виновные действия - лишение премии.

Полное или частичное лишение премии производится за тот период, в котором был совершен дисциплинарный проступок с обязательным указанием причин.

3.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет.

3.4.1. В целях укрепления кадрового состава Муниципального учреждения работникам, за исключением руководителя и его заместителя, устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в Муниципальном учреждении в порядке и на условиях, определенным пунктом 3.4. настоящего Положения в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу)
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

3.4.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в Муниципальном

учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.4.3. Надбавка исчисляется от оклада (должностного оклада), начисленных пропорционально отработанному времени, без учета других доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно.

3.4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Если у работника право на назначение или изменение размера вышеуказанной надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки в новом размере производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период исполнения государственных обязанностей, в период переподготовки кадров или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

3.4.5. Исчисление стажа работы производится работником, ответственным за кадровую работу в Муниципальном учреждении. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу или учебу документы.

3.4.6. При исчислении стажа работникам Муниципального учреждения учитывается стаж работы непосредственно в конкретном Муниципальном учреждении.

3.4.7. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

3.4.8. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

3.5. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Муниципальных учреждений может выплачиваться:

3.5.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ не более двух окладов в год.

3.5.2. Дополнительное материальное поощрение по итогам работы за год.

Выплаты, предусмотренные пунктами и подпунктом 3.1., 3.2., 3.3., 3.4., 3.5.1. настоящего Положения, учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, установленном действующим законодательством.

3.5.3. Порядок и условия выплаты работникам выплат за счет экономии по фонду оплаты труда устанавливаются локальным нормативным актом Муниципального учреждения или коллективным договором.

#### 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Муниципального учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу.

4.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

4.1.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

#### 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Муниципального учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Муниципального учреждения и его заместителей состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителю Муниципального учреждения устанавливается Управлением по физической культуре и спорту администрации г. Южно-Сахалинска, осуществляющим функции и полномочия учредителя Муниципального учреждения (далее - Учредитель), с учетом требований к квалификации в соответствии с подпунктом 2.1.1. Положения.

5.3. Размеры окладов заместителей руководителя Муниципального учреждения устанавливаются на 15% ниже размера должностного оклада руководителя Муниципального учреждения.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю Муниципального учреждения устанавливаются Учредителем на основании

приказа Учредителя в пределах и на условиях, определенных разделом 4 Положения.

5.5. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя Муниципального учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Муниципального учреждения в пределах и на условиях, определенных разделом 4 Положения.

5.6. В целях стимулирования материальной заинтересованности, повышения эффективности деятельности, своевременного и качественного выполнения должностных обязанностей, оперативности и профессионализма в решении вопросов, входящих в компетенцию Муниципального учреждения, руководителю Муниципального учреждения, заместителям руководителя Муниципального учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде.

5.7. Размер и порядок установления ежемесячной надбавки установлен п. 3.1. Положения.

5.8. Конкретный размер надбавки руководителю Муниципального учреждения устанавливается приказом Учредителя на основании протокола комиссии по материальному стимулированию Учредителя.

Размер надбавки заместителю руководителя Муниципального учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Муниципального учреждения.

5.9. При наличии экономии по фонду оплаты труда руководителю Муниципального учреждения и его заместителям может выплачиваться:

5.9.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ не более двух окладов в год.

5.9.2. Дополнительное материальное поощрение по итогам работы за год.

Порядок и условия выплат руководителю Муниципального учреждения и его заместителям за счет экономии по фонду оплаты труда устанавливаются локальным нормативным актом Муниципального учреждения или коллективным договором.

При этом выплаты за счет экономии фонда оплаты труда руководителю Муниципального учреждения производятся на основании приказа Учредителя, заместителям руководителя на основании приказа руководителя Муниципального учреждения.

## 6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников Муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидии, предоставленной Муниципальному учреждению на возмещение затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием

муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Фонд оплаты труда Муниципального учреждения утверждается Учредителем в составе плана финансово-хозяйственной деятельности.

6.3. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Муниципального учреждения, и размеров окладов (должностных окладов) по каждой должности, профессии, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Формирование фонда оплаты труда работников Муниципального учреждения осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

Приложение  
к положению об оплате труда  
работников муниципальных  
учреждений, оказывающих  
муниципальные услуги  
(выполняющих работы)  
в сфере молодежной политики  
на территории городского  
округа «Город Южно-  
Сахалинск»

Показатели оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений, оказывающих муниципальные услуги (выполняющих работы) в сфере молодежной политики на территории городского округа «Город Южно-Сахалинск»

Показатели оценки эффективности деятельности	Оценка деятельности (баллы)
<b>Специалист<sup>1</sup></b>	
Выполнение плана проведения мероприятий за отчетный период по структурному подразделению (клубу, отделу), в соответствии с основными направлениями Государственной молодежной политики	выполнение плана от 80 до 100% - 20 баллов выполнение плана от 60 до 79% - 15 баллов выполнение плана до 60% - 10 баллов
Увеличение количества участников мероприятий сверх установленных плановых значений	увеличение количества участников на 30 % и более - 30 баллов увеличение количества участников на 20-29 % - 20 баллов увеличение количества участников до 20 % - 10 баллов выполнение плана – 5 баллов
Осуществление работы с молодежью, находящейся в социально-опасном положении, трудной жизненной ситуации, ограниченными возможностями здоровья, в том числе, привлечения молодежи к мероприятиям, состоящих на учетах в КДНиЗП и банке СОП и ТЖС	10 баллов

<sup>1</sup> Осуществляющий работу по организации и проведению мероприятий.

Показатели оценки эффективности деятельности	Оценка деятельности (баллы)
Инициативность по внедрению новых форм и методов работы с молодёжью, направленных на реализацию основных направлений Государственной молодёжной политики, в том числе привлечение сторонних организаций	20 баллов
Своевременность выполнения поручений, оперативность труда: - поручения выполнялись несвоевременно, отсутствует способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ - поручения выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя, не достаточная способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ - поручения выполнялись с соблюдением установленных сроков, имеет способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ	Не более 20 баллов  5 баллов  10 баллов  20 баллов
<b>Итого:</b>	100 баллов
<b>Специалист<sup>2</sup></b>	
Выполнение плана закупок Муниципального учреждения за отчетный период	45 баллов
Соблюдение соотношения объема закупок у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций от совокупного годового объема закупок, установленного действующим законодательством РФ, а так же требованиям органов исполнительной власти субъектов РФ	45 баллов
Отсутствие замечаний контролирующих органов по осуществлению закупок	10 баллов
<b>Итого:</b>	100 баллов
<b>Специалист по работе с молодёжью</b>	
Выполнение плана проведения мероприятий за отчетный период по структурному подразделению (клубу, отделу), в соответствии с основными направлениями Государственной молодёжной политики	выполнение плана от 80 до 100% - 10 баллов выполнение плана от 60 до 79 % - 8 баллов выполнение плана менее 60 % - 5 баллов
Увеличение количества участников мероприятий сверх установленных плановых значений	увеличение на 30 % и более - 15 баллов увеличение на 20-29 % - 10 баллов увеличение до 20 % - 5 баллов

<sup>2</sup> Осуществляющий административно-хозяйственную работу.



Показатели оценки эффективности деятельности	Оценка деятельности (баллы)
	выполнение плана – 3 балла
Ведение журнала посещения клуба	15 баллов
Своевременность выполнения поручений, оперативность труда: - поручения выполнялись несвоевременно, отсутствует способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ - поручения выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя, не достаточная способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ - поручения выполнялись с соблюдением установленных сроков, имеет способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ	Не более 10 баллов 3 баллов 5 баллов 10 баллов
<b>Итого:</b>	50 баллов
<b>Специалист по связям с общественностью</b>	
Доля освещенных мероприятий на информационных площадках от общего количества проводимых мероприятий	100% - 50 баллов 70% - 30 баллов 60% - 15 баллов
Увеличение числа подписчиков в официальных группах Муниципального учреждения в социальных сетях	10 баллов
Поиск и внедрение новых информационных площадок для информирования о мероприятиях. Эффективность работы по анонсированию мероприятий	20 баллов
Своевременность выполнения поручений, оперативность труда: - поручения выполнялись несвоевременно, отсутствует способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ - поручения выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя, не достаточная способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ - поручения выполнялись с соблюдением установленных сроков, имеет способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ	Не более 20 баллов 5 баллов 10 баллов 20 баллов
<b>Итого:</b>	100 баллов
<b>Юрисконсульт</b>	
Ведение делопроизводства. Разработка/внесение изменений в номенклатуру дел. Обеспечение систематизации, хранения и использование документов в дальнейшем	45 баллов
Оформление приема/увольнения, использования отпуска, права на оплату проезда в отпуск, приказов о поощрении,	45 баллов

Показатели оценки эффективности деятельности	Оценка деятельности (баллы)
установлении надбавок работникам Муниципального учреждения. Подготовка и предоставление месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, табеля учета рабочего времени, других документов по учету кадров в Муниципальном учреждении за период	
<p>Своевременность выполнения поручений, оперативность труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- поручения выполнялись несвоевременно, отсутствует способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ</li> <li>- поручения выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя, не достаточная способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ</li> <li>- поручения выполнялись с соблюдением установленных сроков, имеет способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ</li> </ul>	<p>Не более 10 баллов</p> <p>3 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p>
<b>Итого:</b>	100 баллов