

АДМИНИСТРАЦИЯ СУХОБУЗИМСКОГО РАЙОНА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.11.2016 с. Сухобузимское № 373-п

О внесении изменений в постановление администрации Сухобузимского района от 04.02.2013 № 84-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющую деятельность в области молодежной политики»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Сухобузимского районного Совета депутатов от 21.06.2011 № 15-4/154 «Об утверждении положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», руководствуясь статьей 42 Устава Сухобузимского района, письмом Министерства финансов от 22.09.2016 №14-11/5425 ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации Сухобузимского района от 04.02.2013г. № 84-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющую деятельность в области молодежной политики» изменения согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы района по финансово-экономическим вопросам Сошину Т.А.

3. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем официального опубликования, и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 января 2017 года.

Глава района В.П. Влиско

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И
КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В
ОБЛАСТИ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющую деятельность в области молодёжной политики Сухобузимского района (далее - Примерное положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решения Сухобузимского районного Совета депутатов от 21.06.2011 № 20-4/175 «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющую деятельность в области молодёжной политики по виду экономической деятельности «Образование», «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»

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

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

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников - в размере не более 50% с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Примерному положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

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

от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих".

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

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.2.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.2, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.2.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.5. Выплаты работникам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2.6. За квалификационную категорию:

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

при наличии высшей квалификационной категории на 10%,

при наличии первой квалификационной категории на 8,5%,

при наличии второй квалификационной категории на 7%.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

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

4.2. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Примерного положения.

4.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается *учредителем*.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается руководителем соответствующего учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности муниципальных бюджетных и казенных учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

4.4. Руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, их заместителям и главным бухгалтерам к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

ученой степени кандидата наук - 5%;

ученой степени доктора наук - 10%.

Персональная выплата за привлечение к взаимодействию в работе сторонних организаций для решения задач поставленных перед молодежным

центром – до 70%

4.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за участие воспитанников учреждения, осуществляющего деятельность в области молодежной политики, в региональных, всероссийских и международных конкурсах и конкурсных мероприятиях с учетом полученных ими призовых мест в размерах, установленных в приложении N 2 к настоящему Примерному положению.

Размер выплаты устанавливается на один год с момента получения призового места воспитанниками учреждения на основании выписки из протокола конкурса (далее - результат). Если в период действия установленной выплаты был улучшен результат, размер указанной выплаты может быть увеличен, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново с момента получения улучшенного результата.

4.4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в приложении N 3 к настоящему Примерному положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в приложении N 3 к настоящему Примерному положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется учредителем, в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера - руководителем соответствующего учреждения.

4.4.4. Выплаты по итогам работы устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в приложении N 4 к настоящему Примерному положению.

4.4.5. Количество должностных окладов руководителей учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет: для учреждений с численностью работников до 15 человек - двадцать;

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики может направляться на стимулирование труда работников соответствующих учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с учредителем.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

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

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

Приложение N 1
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений,
осуществляющих деятельность
в области молодежной политики

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений физической культуры и спорта дополнительного образования и среднего профессионального образования:

1.1. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|-------------------------|---|
| | 3169 |

1.2. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|----------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень | 3268 |
| 2 квалификационный уровень | 3586 |

1.3. ПКГ должностей педагогических работников:

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|----------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень | 4226 |
| 2 квалификационный уровень | 5044 |
| 3 квалификационный уровень | 6029 <****> |
| 4 квалификационный уровень | 6282 <*****> |

<****> Для должности "педагог-психолог", отнесенной к 3 квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4202 рубля.

<*****> Для должностей "преподаватель", "руководитель физического воспитания", отнесенных к 4 квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4612 рублей.

3.4. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|----------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень | 5475 |
| 2 квалификационный уровень | 6148 |
| 3 квалификационный уровень | 7091 |

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

2.1.. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|-------------------------|---|
|-------------------------|---|

| | |
|----------------------------|------|
| 1 квалификационный уровень | 2857 |
| 2 квалификационный уровень | 3013 |

2.2. ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|----------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень | 3170 |
| 2 квалификационный уровень | 3484 |
| 3 квалификационный уровень | 3828 |
| 4 квалификационный уровень | 4831 |
| 5 квалификационный уровень | 5457 |

2.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|----------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень | 3484 |
| 2 квалификационный уровень | 3828 |
| 3 квалификационный уровень | 4202 |
| 4 квалификационный уровень | 5051 |
| 5 квалификационный уровень | 5897 |

2.4. ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|----------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень | 6338 |
| 2 квалификационный уровень | 7343 |
| 3 квалификационный уровень | 7907 |

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

3.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня":

| Квалификационные уровни | Минимальный размер ставки заработной платы, руб. |
|----------------------------|--|
| 1 квалификационный уровень | 2454 |
| 2 квалификационный уровень | 2572 |

3.2. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":

| Квалификационные уровни | Минимальный размер ставки заработной платы, руб. |
|----------------------------|--|
| 1 квалификационный уровень | 2857 |
| 2 квалификационный уровень | 3484 |
| 3 квалификационный уровень | 3828 |
| 4 квалификационный уровень | 4612 |

Приложение N 2
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений,
осуществляющих деятельность
в области молодежной политики

**РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
УЧРЕЖДЕНИЯ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ**

| Уровень конкурса, конкурсных мероприятий | Занятое место | Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % |
|---|---------------|--|
| Краевой | 1 | 70 |
| | 2-3 | 40 |
| Региональный | 1 | 80 |
| | 2-3 | 50 |
| Всероссийский | 1 | 90 |
| | 2-3 | 60 |
| Международный | 1 | 100 |
| | 2-3 | 70 |

Приложение N 3
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений,
осуществляющих деятельность
в области молодежной политики

**УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ, ДЛЯ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

| N п/п | Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | | предельный размер к окладу (должност ному окладу), ставке заработно й платы |
|----------|---------------------------|---|---|---|--|
| | | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Руководитель | ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | отсутствие случаев | 10% |
| | | исполнение государственного задания | выполнение показателей, установленных государственным заданием | 86,7 - 94,9% | 10% |
| | | | | 95 и более % | 20% |
| | | методическая деятельность учреждения | проведение методических совещаний/семинаров | количество совещаний/семинаров - от 1 до 3-х | 5% |
| | | | | свыше 3-х | 10% |
| | | расширение масштаба деятельности учреждения | привлечение муниципальных образований края к участию в | количество муниципальных образований, участвующих в | 10% |

| | | | | | |
|---|--------------------------|---|--|---|-----|
| | | | мероприятиях учреждения | мероприятиях, - от 1 до 10 | |
| | | | | свыше 10 | 20% |
| | | выстраивание эффективного взаимодействия с муниципальными образованиями Красноярского края, субъектами Российской Федерации, другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения | наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | факт наличия | 5% |
| | | результативность учреждения | освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации | количество сюжетов/ публикаций/ размещений материалов - от 1 до 6 | 3% |
| | | | | свыше 6 | 5% |
| 2 | Заместитель руководителя | реализация программы деятельности (развития) учреждения | использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения (реестр утверждается приказом по учреждению) | количество позиций - 1 | 20% |
| | | | | количество позиций - 2 и более | 30% |
| | | | разработка и внедрение технологий и методов по направлениям работы учреждения. Издание методических материалов | наличие методического пособия: | 30% |
| | | | | аудиоматериал | 40% |
| | | | | литература | 50% |
| | | расширение масштаба деятельности учреждения | участие в подготовке и проведении внеплановых проектов и мероприятий различного уровня (по профилю учреждения), утвержденных приказом учредителя | краевое мероприятие | 5% |
| | | | | межрегиональное мероприятие | 10% |
| | | | | всероссийское мероприятие | 20% |
| | | | | международное мероприятие | 30% |

| | | | | | |
|---|-------------------|---|--|--|-----|
| | | результативность деятельности учреждения | наличие положительных отзывов о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций, учреждений или структур, считающихся экспертами в сфере реализуемых учреждением проектов | статус организации/ структуры, выдавшей отзыв: городской | 5% |
| | | | | краевой | 10% |
| | | | | российский | 15% |
| | | | | международный | 20% |
| 3 | Главный бухгалтер | ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения | отсутствие случаев | 20% |
| | | непрерывное профессиональное развитие | участие в работе курсов, семинаров, конференций | количество мероприятий - свыше 2 | 10% |
| | | | применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов | факт применения | 5% |
| | | результативность учреждения | исполнение бюджета | 95 - 100% | 30% |
| | | | | 86,7 - 94,9% | 20% |
| | | реализация программы деятельности (развития) учреждения | отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов | отсутствие случаев | 15% |

Приложение N 4
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений,
осуществляющих деятельность
в области молодежной политики

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ
УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ,
ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ <*>**

<*> Выплаты по итогам работы для руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, их заместителей и главных бухгалтеров, осуществляются два раза в год по итогам работы за полугодие.

| N п/п | Наименование должности | Условия выплат по итогам работы | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы |
|----------|--|--|--|
| 1 | Руководитель, заместители руководителя | качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб) | 20% |
| | | участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ (зафиксированный факт участия) | 10% |
| | | отсутствие нарушений в финансово- хозяйственной деятельности учреждения | 10% |
| | | оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой учредителем у учреждения информации (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний) | 10% |
| | | разработка и внедрение инновационных методов работы с молодежью (наличие документально зафиксированного факта) | 5% |
| | | превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных государственным заданием | 15% |

| | | | |
|---|-------------------|---|-----|
| 2 | Главный бухгалтер | качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской отчетности (отсутствие обоснованных замечаний) | 30% |
| | | отсутствие нарушений в финансовой деятельности | 15% |
| | | оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой учредителем у учреждения информации (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний) | 15% |