



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЩЁЛКОВО**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28.08.2020 № 2234
г. Щёлково, Московская область

О внесении изменений в Положение
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
по работе с молодёжью
городского округа Щёлково

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом городского округа Щёлково Администрация городского округа Щёлково постановляет:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по работе с молодёжью городского округа Щёлково, утверждённое постановлением Администрации городского округа Щёлково от 26.07.2019 № 2914, изложив его в новой прилагаемой редакции.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в общественно-политической газете «Время» и размещению на официальном сайте Администрации городского округа Щёлково.

3. Назначить ответственным за исполнение настоящего постановления председателя Комитета по физической культуре, спорту и работе с молодёжью

Администрации городского округа Щёлково Павлова Н.Н.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации городского округа Щёлково Толмачёва Д.С.

Глава
городского округа Щёлково

А.А. Булгаков



назначения им стимулирующих выплат, обеспечивающих введение эффективного контракта.

**Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений по работе
с молодёжью городского округа Щёлково**

**2. Установление должностных окладов руководителей,
специалистов, служащих (технических исполнителей)
и тарифных ставок рабочих**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по работе с молодёжью городского округа Щёлково (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений по работе с молодёжью городского округа Щёлково (далее - учреждения), подведомственных Комитету по физической культуре, спорту и работе с молодёжью Администрации городского округа Щёлково (далее – Комитет).

1.2. Заработная плата работников учреждений включает в себя должностной оклад (тарифную ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.3. Администрация городского округа Щёлково заключает трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с руководителями учреждений, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей учреждения, размеров и условий назначения им стимулирующих выплат, обеспечивающих введение эффективного контракта.

1.4. Руководители учреждений заключают трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с работниками учреждений, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, размеров и условий

2.1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих (технических исполнителей) учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3. Тарифные разряды оплаты труда тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.4. Размеры должностных окладов руководителей (директоров) учреждений, их заместителей, руководителей (заведующих) структурных подразделений (филиалов, отделов, служб) и их заместителей устанавливаются дифференцированно по группам по оплате труда руководителей исходя из масштабов и сложности руководства. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

2.5. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем учреждения в пределах минимального и максимального значений окладов в соответствии с системой оплаты труда, установленной в учреждении, с учетом мнения представительного органа работников.

2.6. Руководителям и специалистам учреждений, имеющим учёную степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, должностной оклад повышается на 20 процентов.

Руководителям и специалистам учреждений, имеющим учёную степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю, должностной оклад повышается на 10 процентов.

2.7. Работникам учреждений, награждённым нагрудными знаками «Почётный работник сферы молодёжной политики Российской Федерации», «Почётный работник сферы молодёжной политики Московской области», должностной оклад повышается на 10 процентов.

При наличии у работника наряду с вышеуказанными почётными званиями других почетных званий по профилю учреждений повышение должностного оклада производится за одно почётное звание по выбору работника.

2.8. Работникам, занимающим должности руководителей и специалистов учреждений, работающим в сельской местности, должностной оклад повышается на 25 процентов.

Размеры других выплат работникам, устанавливаемых в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам), определяются исходя из суммы должностного оклада (тарифной ставки) работника и его повышения, предусмотренного абзацем первым настоящего пункта.

2.9. Изменение размеров должностных окладов (тарифных ставок) производится на основании приказа руководителя учреждения со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки).

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников учреждения (без учёта среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного

бухгалтера) за отчётный год устанавливается в кратности, в соответствии с Таблицей 1:

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников за отчётный год
1.	Руководитель	от 1 до 3,5
2.	Заместитель руководителя	от 1 до 3,4
3.	Главный бухгалтер	от 1 до 3,4

При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников учреждения суммы компенсаций за неиспользованные отпуска в расчёт не включаются.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада (тарифной ставки), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо

коллективным договором, трудовым договором.

3.2. Работникам учреждений устанавливается доплата за работу в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.3. Доплаты к должностным окладам (тарифным ставкам) работников учреждений, предусмотренные в процентах в соответствии с пунктами 3.1 и 3.2 настоящего Положения, исчисляются исходя из должностных окладов (тарифных ставок) без учета других доплат.

3.4. Работникам учреждений для повышения эффективности мероприятий по работе с молодёжью устанавливается доплата в размере до 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Перечень должностей (профессий), которым устанавливается доплата в размере до 20 процентов, приведён в Приложении № 3 к настоящему постановлению.

Конкретный размер доплаты по каждой должности (профессии), приведенной в Приложении № 3 к настоящему постановлению, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.5. Кроме того, работникам учреждений в пределах фонда оплаты труда учреждения могут устанавливаться ежемесячные доплаты на соответствующий финансовый год за сложность и напряжённость труда, выполнение особо важных заданий.

Руководитель учреждения осуществляет выплату работникам учреждения доплат в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на основании согласованного ходатайства курирующего заместителя Главы Администрации городского округа Щёлково на имя Главы городского округа Щёлково.

Руководителю учреждения доплата устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада правовым актом Администрации городского округа Щёлково на основании согласованного ходатайства курирующего заместителя Главы Администрации городского округа Щёлково на имя Главы городского округа Щёлково.

Конкретный размер ежемесячной доплаты за сложность и напряжённость труда, выполнение особо важных заданий устанавливается с учётом наличия критериев, характеризующих условия работы как сложные и напряжённые.

Критерии для установления доплаты работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, участия в выполнении особо важных работ и мероприятий, срочности и важности порученных заданий, иных факторов.

При изменении наличия соответствующих критериев, характеризующих условия работы как сложные и напряжённые, размер ежемесячной доплаты работнику учреждения в течение календарного года может быть пересмотрен.

Критерии для установления доплаты за сложность и напряжённость труда, выполнение особо важных заданий руководителю учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Щёлково.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Администрацией городского округа Щёлково при планировании фонда оплаты труда учреждению предусматриваются дополнительные бюджетные ассигнования в размере от 1 до 10 процентов фонда оплаты труда, исчисленного на 1 января планируемого года, на стимулирующие выплаты.

4.2. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или положений коллективного договора.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учётом объёма и важности выполняемой работы, сроков и качества её выполнения, а также других факторов.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и её размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Основанием для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работникам учреждения является локальный нормативный акт учреждения с указанием размера выплаты конкретному работнику и срока её осуществления.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются правовым актом Администрации городского округа Щёлково.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться ежемесячно в пределах установленного фонда оплаты труда и финансируются за счёт бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на текущий финансовый год.

Критерии оценки интенсивности и результативности выполняемой работы работниками учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Критерии оценки интенсивности и результативности работы руководителя учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Щёлково.

4.4. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Основанием для установления работникам выплаты за качество выполняемых работ является локальный нормативный акт учреждения с указанием размера выплаты конкретному работнику и срока её осуществления.

Руководителю учреждения выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются правовым актом Администрации городского округа Щёлково.

Выплаты могут выплачиваться ежемесячно в пределах установленного фонда оплаты труда и финансируются за счёт бюджетных ассигнований,

предусмотренных учреждению на текущий финансовый год.

Критерии оценки качества выполняемых работ работниками учреждения разрабатываются учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Критерии оценки качества выполняемых работ руководителем учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Щёлково.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения ежемесячно и выплачиваются за фактически отработанное время по сроку выплаты оплаты труда за вторую половину отчётного месяца с учётом целевых показателей эффективности и результативности деятельности работника.

Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц руководителю учреждения устанавливаются правовым актом Администрации городского округа Щёлково по итогам работы учреждения за отчетный период, с учётом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения по сроку выплаты оплаты труда за вторую половину отчётного месяца за фактически отработанное время.

Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения устанавливаются правовым актом Администрации городского округа Щёлково.

4.6. Размер ежемесячных стимулирующих выплат за счёт бюджетных средств работникам и руководителю учреждения устанавливается в размере до однократного размера должностного оклада (тарифной ставки).

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год работникам учреждения выплачиваются за фактически отработанное время в пределах

экономии средств фонда оплаты труда и устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании ходатайства курирующего заместителя Главы Администрации городского округа Щёлково на имя Главы городского округа Щёлково.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год руководителю учреждения устанавливаются правовым актом Администрации городского округа Щёлково по итогам работы учреждения за отчетный период, при наличии экономии средств фонда оплаты труда, за фактически отработанное время на основании ходатайства курирующего заместителя Главы Администрации городского округа Щёлково на имя Главы городского округа Щёлково.

4.8. Учреждения самостоятельно определяют порядок и размер стимулирующих выплат работникам за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учётом показателей результатов труда, утвержденных локальными нормативными актами учреждений с учётом мнения представительского органа работников.

Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается Главой городского округа Щёлково по ходатайству курирующего заместителя Главы Администрации городского округа Щёлково на основании трудового договора с руководителем муниципального учреждения.

**Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих
(технических исполнителей) учреждений**

Должностные оклады руководителей учреждений
и их структурных подразделений

Наименование должностей	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)		
	I	II	III
Директор учреждения, имеющий:			
- высшую квалификационную категорию	23880 - 26267	22206 - 24413	20556 - 22617
- I квалификационную категорию	22206 - 24413	20556 - 22617	19682 - 21653
- II квалификационную категорию	20556 - 22617	19682 - 21653	18290 - 20115
Заместитель директора по основной деятельности, имеющий:			
- высшую квалификационную категорию	22206 - 24413	20556 - 22617	19682 - 21653
- I квалификационную категорию	20556 - 22617	19682 - 21653	18290 - 20115
- II квалификационную категорию	19682 - 21653	18290 - 20115	17179 - 18889
Заместитель директора по безопасности	20556 - 22617	19682 - 21653	18290 - 20115
Заместитель директора по АХЧ	19682 - 21653	18290 - 20115	17179 - 18889
Главный бухгалтер	20556 - 22617	19682 - 21653	18290 - 20115
Начальник (заведующий) основного структурного подразделения	21653 - 23827	20121 - 22130	18905 - 20784
Заместитель начальника (заведующего) основного структурного подразделения	20121 - 21653	18905 - 20121	17643 - 18905

Должностные оклады специалистов учреждений

Наименование должностей	Месячные должностные оклады, установленные в зависимости от квалификационной категории (руб.)			
	высшая	первая	вторая	без категории
Специалист по работе с молодежью, инструктор-методист (включая старшего):				
- высшее профессиональное образование	21653 - 23827	20121 - 22130	18905 - 20784	-
при стаже свыше 10 лет				17643 - 19408
при стаже от 5 до 10 лет				16070 - 17682
при стаже от 2 до 5 лет				14662 - 16122
без предъявления требований к стажу				13355 - 14678
- среднее профессиональное образование	21653 - 23827	20121 - 22130	18905 - 20784	-
при стаже свыше 10 лет				16070 - 17682
при стаже от 5 до 10 лет				14662 - 16122
при стаже от 2 до 5 лет				13355 - 14678
без предъявления требований к стажу				12153 - 13370
Инструктор по спорту:				
- высшее профессиональное образование	20121 - 22130	18905 - 20784	17643 - 19408	-
при стаже свыше 10 лет				17643 - 19408
при стаже от 5 до 10 лет				16070 - 17682
при стаже от 2 до 5 лет				14662 - 16122
без предъявления требований к стажу				13355 - 14678
- среднее профессиональное образование	20121 - 22130	18905 - 20784	17643 - 19408	-
при стаже свыше 10 лет				16070 - 17682
при стаже от 5 до 10 лет				14662 - 16122
при стаже от 2 до 5 лет				13355 - 14678
без предъявления требований к стажу				12153 - 13370

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений

Наименование должностей	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)		
	I	II	III
1	2	3	4
Руководители			
Главный инженер	20556 – 22617	19682 – 21653	18290 – 20115
Главные: механик, специалист по защите информации, энергетик	19682 – 21653	18290 – 20115	17179 – 18889
Начальник вспомогательного отдела	16040 – 17643	13324 – 16070	12137 – 13348
Начальник (заведующий) мастерской	17179 – 20115	13324 – 17643	11043 – 13348
Заведующий хозяйством	10031 – 11203		
Заведующий складом	9766 – 10738		
Специалисты			
1		2	
Ведущий электроник, ведущий программист		17179 – 20115	
Ведущие: бухгалтер, юристконсульт, экономист, инженер		14610 – 17643	
Электроник I категории, программист I категории			
Бухгалтер I категории, юристконсульт I категории, экономист I категории, инженер I категории, электроник II категории, программист II категории		12137 – 14657	
Техник I категории (имеющий стаж работы в должности техника I категории не менее 2 лет)		11043 – 13348	
Звукооператор		10031 13348	
Бухгалтер II категории, юристконсульт II категории, экономист II категории, инженер II категории, электроник		10031 – 12153	
Техник I категории. Бухгалтер, юристконсульт, экономист, инженер		10031 – 11203	
Техник II категории Старший инспектор по кадрам, бухгалтер		9766 – 10738	
Инспектор по кадрам, техник		8769 – 9645	

1	2
Художник, художник по свету:	
-II категории (высшее художественное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет)	13324 – 17643
-I категории (высшее художественное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет)	16040 – 18889
-высшей категории (высшее художественное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет)	18290 – 21653
Старший администратор: - высшее профессиональное образование	11043 – 13348
Администратор: - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 2 лет	8769 – 10738
- высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности администратора не менее 3 лет	10031 – 12153
Специалист по кадрам: - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	9766 – 11203
- высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет	10031 – 12153
- высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет	11043 – 13348
Специалист по закупкам	12507
Служащие	
Старший кассир	8769 – 9645
Кассир, делопроизводитель, секретарь-машинистка	8382-9218

**Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки
по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений**

Наименование	Разряды									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Межразрядные тарифные коэффициенты	1	1,041	1,093	1,143	1,273	1,308	1,441	1,582	1,738	1,905
Тарифные ставки (руб.)	7706	8023	8425	8808	9810	10080	11107	12192	13393	14680

**Перечень должностей (профессий), которым устанавливается
доплата в размере до 20 процентов**

	Наименование должности (профессии)
1.	Директор
2.	Заместитель директора
3.	Начальник отдела
4.	Специалист по работе с молодёжью
5.	Юрисконсульт
6.	Техник

**Показатели и порядок
отнесения муниципальных учреждений к группам по оплате
труда руководителей**

1. Объёмные показатели

К объёмным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным учреждением, включающие: численность работников, количество занимающихся, наличие помещений в оперативном управлении, сменность работы, выполнение работы по реализации федеральных программ, многопрофильность учреждения и другие показатели.

По объёмным показателям для установления окладов руководителей учреждений установлено три группы по оплате их труда.

Отнесение учреждений к одной из трёх групп по оплате труда производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	2	3	4
	Основные объёмные показатели		
	Количество занимающихся в учреждениях (списочный состав по состоянию на 01.01 текущего года)	За каждого занимающегося	0,5
	Количество клиснтов, посетивших или обратившихся в учреждение:		
.1.	За справочной информацией (об услугах и специалистах, записи на прием, участия в программе, порядке работы и т.п.): - очно - по телефону, информационно-телекоммуникационным сетям	За каждого обратившегося за справочной информацией по журналу учета обращений	0,04 0,02
.2.	Прошедших индивидуальное диагностическое обследование (в т.ч. профдиагностику)	За каждое обследование	0,15
.3.	Получивших информационно-разъяснительную консультацию специалиста, прошедших собеседование по интересующей проблеме (в т.ч. по вопросам трудоустройства и профобучения, правовым, медицинским и иным вопросам): - индивидуально - групповые	За каждую консультацию собеседование,	0,15 0,1

		2	3	4
.4.	Участовавших в лекционно-дискуссионных, информационно-образовательных занятиях, мероприятиях		За участника	0,1
.5.	Прошедших коррекционные, развивающие, психолого-педагогические занятия: - индивидуально - в группе		За чел./час За участника	0,2 0,1
.6.	Охваченных исследованиями, опросами: - при индивидуальной работе - при групповом анкетировании, опросе		За участника За участника	0,2 0,01
.	Организация временного трудоустройства молодежи		За каждого трудоустроенного	По 0,5
.	Наличие в учреждениях подразделений (видов услуг, помощи, направлений деятельности):			
.1.	Виды услуг: - профилактические - производственно-трудоустройство - спортивно-оздоровительные - культурно-массовые - информационные		За каждый вид	15 15 15 15 15
.2.	Использование: - инновационных методик - технологий работы с родителями - труда волонтеров		За каждую форму	10 10 5
.3.	Объединений (клубов) социального развития, поддержки и помощи молодежи («Молодая семья», «Школа лидеров», «Счастливая мама», «Юный журналист» и т.д.), оформленных приказом по учреждению		За каждое направление деятельности	10
.4.	Подразделений учреждения, в т.ч. кружков, секций и т.п., оформленных приказом по учреждению		За каждое	5
.	Количество работников в учреждении: - штатных работников - штатных работников, имеющих высшую квалификационную категорию занимаемой должности - внештатных сотрудников		За каждого работника	1 1,5 0,5
.	Наличие помещения в оперативном управлении учреждения		За каждые 10 кв. м	5
.	Сменность работы: - за наличие форм работы в вечернее время (с 18.00 до 22.00) - за наличие форм работы в суботные дни - за наличие форм работы в воскресные дни		Постоянно, при наличии приказа по учреждению	20 60 60

	2	3	4
.	Наличие: - автотранспортных средств - единиц компьютерной техники - единиц аудио-, видеотехники	За каждую единицу	20 10 5
I.	Дополнительные объемные показатели		
.	Сохранение контингента занимающихся	На протяжении трех лет	10
.	Повышение плановой наполняемости групп	В течение года	15
.	Повышение квалификации в течение года	За каждого работника	10
.	Сохранение многопрофильности учреждения		10
.	Развитие многопрофильности учреждения	За открытие нового профиля	10
.	Организация и проведение массовых мероприятий, соревнований на своей базе: - международных - окружных и всероссийских - областных - муниципальных - городских - сельских - для посетителей учреждения	За каждое мероприятие по итогам прошедшего года	20 15 15 10 5 3 3
.	Участие в проведении массовых молодежных мероприятий по профилю работы учреждения: - сельских - муниципального уровня - между муниципальными образованиями - областного уровня - межрегионального (федерального) уровня	За каждое мероприятие по итогам прошедшего года	3 5 10 15 20
.	Организация совместной деятельности по работе с молодежью с образовательными учреждениями, в том числе с учреждениями дополнительного образования	Договор органа по делам молодежи и органы управления образования на начало учебного года	До 20
.	Организация практики студентов вузов, сузов на базе учреждения	За каждого практиканта, оформленного на практику в установленном порядке	5

	2	3	4
0.	Участие в реализации международных, межрегиональных проектов, оформленных договорами		15
1.	Наличие статуса экспериментальной площадки: федеральной областной муниципальной	Решение федерального Экспертного совета Решение Экспертного совета при Комитете по делам молодежи Московской области Решение муниципального органа по делам молодежи	30 25 10
2.	Реализация программ: - победителей международных, федеральных конкурсов - победителей областных конкурсов	За каждую программу по итогам года	20 15
3.	Функционирование учреждения, расположенного в нескольких зданиях		До 30
4.	Наличие оборудованных и используемых в работе спортивных площадок, бассейнов, хоккейных коробок, парковых зон и т.д.	За каждый вид	До 15
5.	Наличие и использование в учебно-воспитательном процессе: видеозала, планетария, театрального зала с костюмерной, выставочного зала, музея и т.д.	За каждый вид	До 20
6.	Наличие оборудованного кабинета звукозаписи	При наличии штатной единицы	До 20
7.	Наличие центров информатики и вычислительной техники и т.д.		До 20
8.	Организация работы летних трудовых лагерей: - городских - загородных		30 40
9.	Оказание платных услуг		До 20
0.	Проведение для специалистов семинаров-практикумов: - областных	По итогам года за каждый семинар и при наличии	30

	- муниципальных	соответствующих документов	20
	2	3	4
1.	Участие в проведении выставок: - областных - муниципальных - городских - поселковых	За каждую	До 20 До 10 До 5 До 3
2.	Наличие индивидуальных участников, творческих коллективов: - победителей международных, федеральных, межрегиональных смотров, конкурсов, соревнований - победителей областных смотров, конкурсов, соревнований	За каждый коллектив, индивидуального участника	20 15
3.	Работа учреждения по ведению финансово-хозяйственной деятельности: - в составе централизованной бухгалтерии - на самостоятельном балансе		30 50
4.	Привлечение внебюджетных источников финансирования деятельности учреждения при условии их отражения на балансе или оборотных ведомостях бухгалтерии		До 20
5.	Наличие соглашений о совместной деятельности и планов совместной деятельности с другими учреждениями и организациями	За каждое	До 10

2. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей учреждений

2.1. Группа по оплате труда руководителей учреждений (далее - группа по оплате труда) определяется ежегодно органом по делам молодежи по подчиненности учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

2.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом по делам молодежи по подчиненности учреждения.

2.3. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.4. При установлении группы по оплате труда численность клиентов учреждений и прочих категорий граждан, с которыми работают учреждения

(с учетом принципов анонимности и конфиденциальности), определяется количественным составом с расшифровкой форм работы, в которых принимали участие клиенты или которыми были охвачены граждане, на 1 января текущего года.

2.5. При отнесении к группам по оплате труда, расположенных в сельской местности, применяется повышающий коэффициент в полуторном размере.

2.6. Должностные оклады руководителей учреждений, их заместителей, руководителей филиалов, руководителей структурных подразделений, главных специалистов в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по этим должностям устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда, к которой учреждение отнесено.

3. Группы по оплате труда руководителей

Номенклатура учреждений	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей (от суммы баллов, начисленной по объемным показателям)		
	I	II	III
Все учреждения	Свыше 1500	До 1500	До 1000