Муниципальное автономное учреждение
молодежной политики молодежный центр
«ЦЕНТР ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ»
городского округа Красноуфимск

Приказ

от 09 июля 2026 года № 131 (о/д)

Об утверждении и введении в действие Положения о материальном стимулировании работников муниципального автономного учреждения молодежной политики молодежный центр «Центр творчества детей и молодежи» городского округа Красноуфимск

В соответствии с Постановлением Администрации городского округа Красноуфимск от 30.06.2026 года № 682 «Об утверждении устава Муниципального автономного учреждения молодежной политики молодежный центр «Центр творчества детей и молодежи» городского округа Красноуфимск», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие ***с 09 июля 2026 года*** Положение «О материальном стимулировании работников Муниципального автономного учреждения молодежной политики молодежный центр «Центр творчества детей и молодежи» городского округа Красноуфимск».
2. Считать утратившим силу Приказ № 210 (о/д) от 13 октября 2025 года «Об утверждении и введении в действие Положения о материальном стимулировании специалистов муниципального автономного учреждения по работе с молодежью «Центр творчества детей и молодежи» муниципального образования городской округ Красноуфимск».
3. Утвердить перечень критериев оценки эффективности деятельности работников Муниципального автономного учреждения молодежной политики молодежный центр «Центр творчества детей и молодежи» городского округа Красноуфимск с 09 июля 2026 года.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор
МАУ МП МЦ «ЦТДиМ» К.А. Русинова



УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального автономного
учреждения молодежной политики
молодежный центр «Центр творчества детей и молодёжи»
городского округа Красноуфимск
_____ К.А. Русинова
Приказ № 131 (о/д) от «09» июля 2026 г.

Положение
о материальном стимулировании специалистов
муниципального автономного учреждения молодежной политики молодежный центр «Центр творчества детей и молодежи» городского округа Красноуфимск.

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.2 Материальное вознаграждение в виде стимулирующей выплаты в баллах за месячный период, устанавливается с учетом трудового вклада, при наличии экономии фонда заработной платы, с учетом районного коэффициента, производится по решению экспертной комиссии муниципального автономного учреждения молодежной политики молодежный центр «Центр творчества детей и молодежи» городского округа Красноуфимск по оценке эффективности деятельности специалистов.

Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3 Цель оценки результативности деятельности специалистов:

- обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем оценивания результатов специалистов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.4 Задачами проведения оценки результативности деятельности специалистов являются:

- организация системной самооценки специалистов, собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда специалистов;
- усиление материальной заинтересованности специалистов в повышении качества их деятельности.

1.5 Директор МАУ МП МЦ «ЦТДиМ» имеет право самостоятельно или с учетом представления заместителя директора по работе с КМЖ, заместителя директора по молодёжной политике, изменить или отменить размер стимулирующей выплаты в следующих случаях:

- упущения, связанные с исполнением обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией специалиста;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты;
- невыполнение приказов директора Центра;
- несвоевременное и некачественное предоставление отчетов подотчетными лицами;
- неудовлетворительное состояние трудовой дисциплины;

- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;
- некачественное выполнение служебных заданий;
- на период отпуска и болезни;
- снижение качества работы, за которую была определена выплата;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые была определена выплата;
- при несвоевременном выполнении порученного руководителем задания, не выполнением объема порученной основной и (или) дополнительной работы;
- отсутствие или недостаток финансовых средств;
- некорректное оформление аналитической отчетности (рейтингового листа);
- прочие упущения по вине работника в соответствии с действующим законодательством.

1.6 В указанных случаях должны быть предоставлены документы, подтверждающие допущенное сотрудником несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнение объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

1.7 По решению комиссии выплаты стимулирующего характера работникам, имеющим дисциплинарные взыскания в отчётный период, не выплачиваются.

1.8 Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности специалиста, способствующих успешности детей, подростков, молодёжи, и направлено на повышение качества развития и воспитания контингента в условиях реализации Федеральных, Муниципальных и Областных программ.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности специалистов, ведущих специалистов по работе с молодёжью КМЖ, МК, МЦ, ВПК, КВПК, СПК, МБТ, МИЦ, ведущего специалиста по социальной работе с молодёжью, инструктора по физической культуре.

2.1 Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда работников МАУ МП МЦ «ЦТДиМ».

2.2 Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда специалистов в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности специалиста, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3 Показатели и условия стимулирования формируются с учётом задач, которые характерны для данной категории работников в процессе достижения высокого конечного результата труда.

2.4 При установлении стимулирующих выплат учитывается следующие целевые показатели оценки эффективности работы учреждения:

2.5 Ведущий специалист по работе с молодежью КМЖ, МЦ, МК:

2.5.1 Организация и проведение дополнительных мероприятий в рамках реализации рабочей программы, утвержденной директором МАУ «ЦТДиМ», а также организация мероприятий муниципального уровня, взаимодействия с социальными партнерами, - клубный уровень (не менее 30 ч.) - межклубный уровень (не менее 50 ч.), - городской уровень (не менее 80 ч.), (оцениваются мероприятия, охват которых соответствует заявленным критериям).

Организованные и реализованные мероприятия за отчетный период.

Оказание помощи в организации, реализации мероприятий специалистов МАУ «ЦТДиМ», социальных партнеров, привлечение к участию в мероприятии целевой аудитории.

2.5.2 Контроль за сохранением основного контингента молодежи, пользующегося услугами КМЖ, МЦ, МК. Мотивация специалистов к увеличению основного контингента молодежи (14-30 лет; не менее 50 чел. в день), пользующегося услугами КМЖ, МЦ, МК (на основании контроля фактической посещаемости). Уменьшение контингента (-3).

Наполнение творческого объединения, студии, спортивной секции в соответствии с рабочей программой специалиста, утвержденной директором МАУ МП МЦ «ЦТДиМ».

2.5.3 Организация административно-хозяйственной деятельности, ведение сопроводительной документации (журналов) согласно требованиям руководства МАУ «ЦТДиМ»; своевременное, актуальное инструктирование специалистов и воспитанников КМЖ, МК, МЦ по ОТ и ТБ (на основании контроля журналов инструктажей, даты проведения инструктажей)

2.5.4 Пополнение и обновление информации в официальных интернет-ресурсах МАУ МП МЦ «ЦТДиМ» (в отчете указывается наименование ресурса, кол-во информационных материалов, направленность информационного поста, охват аудитории)

- Профилактическая заметка, статья, пост.
- Агитационная заметка, статья, пост о деятельности творческого объединения/спортивной секции.
- Событийная заметка, статья, пост об итогах мероприятия.
- О деятельности, творческого/спортивного объединения, заметка, статья, пост.

2.5.5 Повышение профессионального уровня, подготовка и переподготовка основного ведущего специалиста КМЖ, МЦ, МК (с получением подтверждающих документов).

2.5.6 Результативное участие основного персонала КМЖ, МЦ, МК в конференциях, конкурсах профессионального мастерства различных уровней (муниципального, областного, федерального).

2.5.7 Результативное участие молодежи КМЖ, МЦ, МК в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня (муниципального, областного, федерального).

2.5.8 Инновационный подход в организации работы с молодежью. Создание и реализация социально-значимых проектов, программ (муниципального, областного, федерального уровней).

Организация мониторинга социальных сетей, выявление негативного, опасного контента в подростково-молодёжной среде (указать количественный показатель проверенной аудитории за отчетный период).

2.5.9 Работа с несовершеннолетними, состоящими на учете в ПДН; ТКДН и ЗП (указать дату, Ф.И. несовершеннолетнего, форму проведенной работы).

Своевременное пополнение информационной базы «АИС – подросток» (указать дату заполнения информационной базы «АИС-подросток», Ф.И. несовершеннолетнего согласно графику, утвержденного приказом директора МАУ МП МЦ «ЦТДиМ».

2.5.10 Организация и проведение на базе КМЖ, МЦ, МК внеплановых мероприятий на основе социального партнерства.

2.6 Специалист по работе с молодежью КМЖ, МЦ, МК, инструктор по физической культуре:

2.6.1 Организация и проведение дополнительных мероприятий в рамках реализации рабочей программы, утвержденной директором МАУ МП МЦ «ЦТДиМ», а также организация мероприятий муниципального уровня, взаимодействия с социальными партнерами, - клубный уровень (не менее 30 ч.) - межклубный уровень (не менее 50 ч.), - городской уровень (не менее 80 ч.), (оцениваются мероприятия, охват которых соответствует заявленным критериям).

Организованные и реализованные мероприятия за отчетный период.

Оказание помощи в организации, реализации мероприятий специалистов МАУ МП МЦ «ЦТДиМ», социальных партнеров, привлечение к участию в мероприятии целевой аудитории.

2.6.2 Сохранение основного контингента молодежи, пользующегося услугами КМЖ, МЦ, МК (14-30 лет; не менее 50 чел. в день). Наполнение творческого объединения, студии, спортивной секции в соответствии с рабочей программой специалиста, утвержденной директором МАУ МП МЦ «ЦТДиМ».

Организация мониторинга социальных сетей, выявление негативного, опасного контента в подростково-молодёжной среде (указать количественный показатель проверенной аудитории за отчетный период).

2.6.3 Пополнение и обновление информации в официальных интернет-ресурсах МАУ МП МЦ «ЦТДиМ» (в отчете указывается наименование ресурса, кол-во информационных материалов, направленность информационного поста, охват аудитории).

- Профилактическая заметка, статья, пост.
- Агитационная заметка, статья, пост о деятельности творческого объединения/спортивной секции.
- Событийная заметка, статья, пост о итогах мероприятия.
- О деятельности, творческого/спортивного объединения, заметка, статья, пост.

2.6.4 Повышение профессионального уровня, подготовка и переподготовка специалиста КМЖ, МЦ, МК (с получением подтверждающих документов).

2.6.5 Результативное участие специалиста в конференциях, конкурсах профессионального мастерства различных уровней (муниципального, областного, федерального).

2.6.6 Результативное участие воспитанников КМЖ, МЦ, МК в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня (муниципального, областного, федерального).

2.6.7 Инновационный подход в организации работы с молодежью. Создание и реализация социально-значимых проектов, программ муниципального, областного, федерального уровней.

2.6.8 Работа с несовершеннолетними, состоящими на учете в ПДН; ТКДН и ЗП (указать дату, Ф.И. несовершеннолетнего, форму проведенной работы).
Своевременное пополнение информационной базы «АИС – подросток» (указать дату заполнения информационной базы «АИС-подросток», Ф.И. несовершеннолетнего).

2.6.9 Организация и проведение на базе КМЖ, МЦ, МК внеплановых мероприятий на основе социального партнерства.

2.7 Ведущий специалист по работе с молодежью ВПК, КВПК, СПК:

2.7.1 Организация и проведение дополнительных мероприятий в рамках реализации рабочей программы, утвержденной директором МАУ МП МЦ «ЦТДиМ», а также организация мероприятий муниципального уровня, взаимодействия с социальными партнерами, - клубный уровень (не менее 30 ч.) – межклубный уровень (не менее 50 ч.), - муниципальный уровень (не менее 80 ч.). (оцениваются мероприятия, охват которых соответствует заявленным критериям).
Организованные и реализованные мероприятия за отчетный период.
Оказание помощи в организации, реализации мероприятий специалистов МАУ МП МЦ «ЦТДиМ», социальных партнеров, привлечение к участию в мероприятии целевой аудитории.

2.7.2 Организация и проведение мероприятий в сложных условиях (походы, сплавы, сборы, фестивали).

2.7.3 Наполняемость объединения (30 чел.) Сохранение основного контингента ВПК, КВПК, СПК (согласно муниципальному заданию).

2.7.4 Инновационный подход в организации работы с молодежью. Создание и реализация социально-значимых проектов, программ (муниципального, областного, федерального уровней).

2.7.5 Организация работы с несовершеннолетними, состоящими на учете в ПДН; ТКДН и ЗП (указать дату, Ф.И. несовершеннолетнего, форму проведенной работы). Своевременное пополнение информационной базы «АИС – подросток» (указать дату заполнения информационной базы «АИС-подросток»).

2.7.6 Пополнение и обновление информации в официальных интернет ресурсах МАУ «ЦТДиМ» (в отчете указывается наименование ресурса, кол-во информационных материалов, направленность информационного поста, охват аудитории):

- Профилактическая заметка, статья, пост.
- Агитационная заметка, статья, пост.
- Событийная заметка, статья, пост о итогах мероприятия.
- О деятельности ВПК; КВПК; СПК, заметка, статья, пост.

2.7.7 Повышение профессионального уровня, подготовка и переподготовка специалиста ВПК, СПК, КВПК (с получением подтверждающих документов).

2.7.8 Результативное участие воспитанников ВПК, СПК, КВПК в мероприятиях: конкурсах, соревнованиях, сборах, фестивалях различных уровней (муниципального, областного, федерального).

2.7.9 Результативное участие специалиста в конференциях, конкурсах профессионального мастерства различных уровней (муниципального, областного, федерального).

2.7.10 Организация административно-хозяйственной деятельности согласно требованиям надзорных органов и руководства МАУ МП МЦ «ЦТДиМ»: сохранность инвентаря, своевременный ремонт после его использования.

2.7.11 Организация мониторинга социальных сетей, выявление негативного, опасного контента в подростково-молодёжной среде (указать количественный показатель проверенной аудитории за отчетный период).

2.8 Ведущий специалист по работе с молодежью молодежной биржи труда.

2.8.1 Организация и проведение агитационных, профориентационных, направленных на экологическое воспитание подростков и молодёжи мероприятий, в рамках реализации утвержденной программы директором МАУ МП МЦ «ЦТДиМ» (в аналитическом отчете указывается уровень, наименование мероприятия, охвата контингента в количественном и качественном выражении), городской уровень (охват контингента не менее 50 человек), клубный уровень (охват контингента не менее 30 человек).
Организованные и реализованные мероприятия за отчетный период.
Оказание помощи в организации, реализации, агитация к участию в мероприятии целевой аудитории за отчетный период.

2.8.2 Учет и ведение сопроводительной документации по целевой аудитории (подростки и молодежь) пользующейся услугами МБТ (взаимодействие с работодателями, регистрация договоров).

2.8.3 Организация и проведение агитационных встреч с целевой аудиторией на базе общеобразовательных учреждений, учреждений среднего профессионального образования.

2.8.4 Инновационный подход в организации работы с молодежью. Создание и реализация социально-значимых проектов, программ (муниципального, областного, федерального уровней).

2.8.5 Организация работы по привлечению и курированию контингента несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета ПДН; ТКДН и ЗП, несовершеннолетних находящихся в сложной жизненной ситуации, пользующихся услугами МБТ. Трудоустройство несовершеннолетних, состоящих на учете в ПДН; ТКДН и ЗП.

2.8.6 Повышение профессионального уровня, подготовка и переподготовка специалиста МБТ (с получением подтверждающих документов).

2.8.7 Результативное участие ведущего специалиста МБТ в конференциях, конкурсах профессионального мастерства различных уровней (муниципального, областного, федерального).

2.8.8 Результативное участие подростков, обратившихся в МБТ в мероприятиях конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня (муниципального, областного, федерального).

2.9 Ведущий специалист по работе с молодежью молодежного информационного центра.

2.9.1 Организация и проведение дополнительных мероприятий в рамках, утвержденной директором МАУ МП МЦ «ЦТДиМ» рабочей программы (программа творческого объединения, посещаемость). Наполнение творческого объединения, студии, в соответствии с рабочей программой специалиста, утвержденной директором МАУ МП МЦ «ЦТДиМ».

2.9.2 Организация мониторинга социальных сетей, выявление негативного, опасного контента в подростково-молодёжной среде (указать количественный показатель проверенной аудитории за отчетный период). Работа с несовершеннолетними, состоящими на учете в ПДН; ТКДНиЗП (регулярный мониторинг аккаунтов несовершеннолетних состоящих на различных видах учета, вовлечение в социально-активную деятельность).

Инновационный подход в организации работы с молодежью. Создание и реализация социально-значимых проектов, программ (муниципального, областного, федерального уровней).

2.9.3 Обеспечение информационной открытости и популяризация деятельности МАУ МП МЦ «ЦТДиМ» в информационном пространстве (указать объем размещенной информации, афиши, посты, статьи, видеоролики за отчетный период).

2.9.4 Контроль за своевременным исполнением должностных обязанностей специалиста МИЦ; курирование ведущих специалистов КМЖ, МК, МЦ, ВПК, КВПК, СПК по своевременному, качественному размещению актуальной информации в официальных источниках МАУ «ЦТДиМ»; предоставление сопутствующей рабочей документации (планы, отчеты), ненормированный рабочий день.

2.9.5 Повышение профессионального уровня, подготовка и переподготовка специалиста (с получением подтверждающих док-в).

2.9.6 Результативное участие ведущего специалиста МИЦ в конференциях, конкурсах профессионального мастерства различных уровней (муниципального, областного, федерального).

2.9.7 Результативное участие молодежи КМЖ, МК, МЦ в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня (муниципального, областного, федерального).

2.9.8 Оказание помощи в организации, реализации мероприятий специалистов МАУ «ЦТДиМ», социальных партнеров, привлечение к участию в мероприятии целевой аудитории.

2.10 Специалист по работе с молодежью молодежного информационного центра.

2.10.1 Организация и проведение дополнительных мероприятий в рамках, утвержденной директором МАУ МП МЦ «ЦТДиМ» рабочей программы (программа творческого объединения, посещаемость). Наполнение творческого объединения, студии, в соответствии с рабочей программой специалиста, утвержденной директором МАУ МП МЦ «ЦТДиМ».

Организация работы МИЦ в рамках реализации социально-значимых проектов, программ по работе с молодежью.

2.10.2 Организация информационной поддержки мероприятий, организованных МАУ «ЦТДиМ». (фото, видео съёмка, монтаж видеоматериалов, подготовка презентационных материалов).

2.10.3 Исполнительская дисциплина (своевременность, грамотность и качество предоставляемой отчётной документации), ненормированный рабочий день.

2.10.4 Разработка и распространение социальной рекламы в соц. сетях (работа по наполнению контента интернет-ресурсов МАУ МП МЦ «ЦТДиМ».

2.10.5 Дизайнерская (проектная художественно-техническая) деятельность: Разработка и верстка, наградной, информационной, раздаточной продукции, монтаж видеороликов.

2.10.6 Повышение профессионального уровня, подготовка и переподготовка специалиста (с получением подтверждающих документов).

2.10.7 Результативное участие специалиста МИЦ в конференциях, конкурсах профессионального мастерства различных уровней (муниципального, областного, федерального).

2.10.8 Результативное участие воспитанников творческого объединения в форумах, конференциях, конкурсах различных уровней (муниципального, областного, федерального).

2.10.9 Организация мониторинга социальных сетей, выявление негативного, опасного контента в подростково-молодёжной среде (указать количественный показатель проверенной аудитории за отчетный период). Работа с несовершеннолетними, состоящими на учете в ПДН; ТКДНиЗП (регулярный мониторинг аккаунтов несовершеннолетних состоящих на различных видах учета, вовлечение в социально-активную деятельность).

2.11 Ведущий специалист по социальной работе с молодежью.

2.11.1 Реализация рабочей программы по профилактической работе с молодежью (акции, тестирования, опросы, конкурсы, семинары и др.) охват одного мероприятия не менее 50 чел.).

Организация мероприятий для КМЖ, МК, МЦ, ВПК, СПК, КВПК.

Организация мероприятий муниципального уровня, с привлечением социальных партнеров, межведомственное взаимодействие.

Оказание помощи в организации, реализации мероприятий специалистов МАУ «ЦТДиМ», социальных партнеров, привлечение к участию в мероприятии целевой аудитории.

2.11.2 Реализация муниципальной программы «Социальная поддержка населения городского округа Красноуфимск» (акции, тестирования, конкурсы, опросы, семинары и др.) охват одного мероприятия не менее 50 чел.

Организация мероприятий для КМЖ, МК, ВПК, СПК, КВПК.

Организация мероприятий городского уровня, с привлечением социальных партнеров, межведомственное взаимодействие.

2.11.3 Повышение профессиональной компетенции специалиста (участие в семинарах, методических объединениях, тренингах и др. мероприятиях городского, окружного и областного уровней с получением подтверждающих документов).

2.11.4 Грамотное и качественное ведение документации, своевременное предоставление планов, отчетов, контроль за систематическим заполнением АИС – подросток, осуществление индивидуальной работа с подростками, состоящими на учете в ТКДН и ЗП; ПДН, находящимися в сложной жизненной ситуации.

2.11.5 Информационно-просветительская деятельность ведущего специалиста по социальной работе с молодежью:

- оформление информационных стендов (онлайн/офлайн), тематических буклетов, памяток для подростков и молодежи.
- оформление (регулярное обновление) информационных профилактических стендов в учреждениях и организациях города, организация работы передвижной профилактической выставки.
- пополнение и обновление информации в официальных интернет ресурсах МАУ МП МЦ «ЦТДиМ» (в отчете указывается наименование ресурса, кол-во информационных материалов, направленность информационного поста, охват аудитории; (к аналитике прикладываются скриншоты).

2.11.6 Инновационный подход в организации работы с молодежью. Создание и реализация социально-значимых проектов, программ (муниципального, областного, федерального уровней).

2.11.7 Результативное участие ведущего специалиста по социальной работе с молодежью в конференциях, конкурсах профессионального мастерства различных уровней (муниципального, областного, федерального).

2.12 Положение распространяется на следующие категории специалистов:

- ведущий специалист по социальной работе с молодёжью;
- ведущий специалист по работе с молодёжью ВПК, КВПК, СПК;
- ведущий специалист по работе с молодёжью МИЦ;
- специалист по работе с молодёжью МИЦ;
- ведущий специалист по работе с молодёжью МБТ;
- ведущий специалист по работе с молодёжью КМЖ, МК, МЦ;
- специалист по работе с молодёжью КМЖ, МК, МЦ;
- инструктор по физической культуре.

2.13 Основанием для оценки результативности деятельности специалистов служит аналитический отчет с приложенной к нему документацией, подтверждающей эффективность деятельности специалиста за отчетный период.

2.14 Аналитический отчет составляется согласно перечню критериев оценки эффективности деятельности специалиста.

2.15 Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности специалиста, на основе его аналитического отчета, приказом руководителя по согласованию с учредителем создается экспертная комиссия муниципального автономного учреждения по работе с молодёжью «Центр творчества детей и молодежи» муниципального образования городской округ Красноуфимск по оценке эффективности деятельности специалистов (далее Комиссия), состоящая из учредителя, представителей администрации учреждения (директор учреждения, его заместители), специалиста (представителя трудового коллектива, назначенного приказом директора) и секретаря.

2.16 Комиссия действует на основании Положения утвержденного директором учреждения.

2.17 Председатель Комиссии назначается директором учреждения, несущий полную ответственность за работу Комиссии, секретарем Комиссии назначается заместитель директора по молодёжной политике, отвечающий за грамотное и своевременное оформление документации.

2.18 Результаты работы Комиссии протоколируются и оформляются секретарём, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.19 В установленные приказом руководителя учреждения сроки, специалисты передают в Комиссию собственные аналитические отчеты, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.20 Комиссия ежемесячно, в установленные сроки проводит, на основе представленных аналитических отчетов, экспертную оценку эффективности деятельности специалистов за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.21 Устанавливаются следующие сроки рассмотрения аналитических отчетов:

- специалисты сдают аналитические отчеты за отчетный период в Комиссию 23 числа, если данная дата выпадает на выходной не рабочий день, то отчет сдается в последний рабочий день пред указанной датой (ежемесячно);
- комиссия рассматривает представленные материалы 24 числа (ежемесячно);
- 25 числа месяца, если данная дата выпадает на выходной не рабочий день, то следующим рабочим днем после нее, протокол с результатами решения комиссии с утверждённым количеством баллов передается в бухгалтерию для начисления стимулирующей части заработной платы за отчётный период.

2.22 Максимальное количество баллов в рамках оценки эффективности деятельности специалистов **на полную ставку**:

- ведущий специалист по социальной работе с молодежью- 60 баллов;
- ведущий специалист по работе с молодёжью КМЖ, МК, МЦ -60 баллов;
- ведущий специалист по работе с молодёжью ВПК, КВПК, СПК-60 баллов;
- специалист по работе с молодёжью КМЖ, МК, МЦ - 60 баллов;
- ведущий специалист по работе с молодёжью МИЦ- 60 баллов;
- специалист по работе с молодежью МИЦ – 60 баллов;
- ведущий специалист по работе с молодёжью МБТ- 60 баллов;
- инструктор по физической культуре -60 баллов.

Максимальное количество баллов в рамках оценки эффективности деятельности специалистов **на полставки**:

- ведущий специалист по социальной работе с молодежью- 30 баллов;
- ведущий специалист по работе с молодёжью КМЖ, МК -30 баллов;
- ведущий специалист по работе с молодёжью ВПК, КВПК, СПК-30 баллов;
- специалист по работе с молодёжью - 30 баллов;
- ведущий специалист по работе с молодёжью МИЦ- 30 баллов;
- специалист по работе с молодежью МИЦ – 30 баллов;
- ведущий специалист по работе с молодёжью МБТ- 30 баллов;
- инструктор по физической культуре -30 баллов.

2.23 Выплата стимулирующего характера производится за счёт фонда экономии заработной платы, при этом учитывается сумма экономии фонда оплаты труда для распределения денежных средств в текущем периоде, соответственно выводится максимальная стоимость балла в целях стимулирующей выплаты.

Стоимость одного балла стимулирующей выплаты может варьироваться в зависимости от экономии фонда оплаты труда. Стоимость балла устанавливается приказом директора МАУ МП МЦ «ЦТДиМ».

2.24 Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в Перечне критериев оценки эффективности деятельности специалистов за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.25 Перечень критериев оценки эффективности деятельности, завершающийся итоговым баллом специалиста, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под подпись специалисту и утверждается приказом руководителя учреждения.