



АДМИНИСТРАЦИЯ КРЕСТЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 23.01.2025 № 43
р.п. Крестцы

Об утверждении Положения об оплате труда руководителя муниципального автономного оздоровительного учреждения «Детская флотилия «Парус», подведомственного комитету образования Администрации муниципального округа

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 №699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации муниципального округа от 27.12.2024 №1469 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального автономного оздоровительного учреждения «Детская флотилия «Парус», подведомственного комитету образования Администрации муниципального округа»

Администрация Крестецкого муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителя муниципального автономного оздоровительного учреждения «Детская флотилия «Парус», подведомственного комитету образования Администрации муниципального округа.

2. Постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года.

3. Опубликовать постановление в бюллетене «Крестецкий вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава администрации

С.А. Яковлев

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителя муниципального автономного оздоровительного учреждения «Детская флотилия «Парус», подведомственного комитету образования Администрации муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда руководителя муниципального автономного оздоровительного учреждения «Детская флотилия «Парус», подведомственного комитету образования Администрации муниципального округа (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областными законами от 26.12.2014 №699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации Крестецкого муниципального округа Новгородской области от 27.12.2024 №1469 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального автономного оздоровительного учреждения «Детская флотилия «Парус», подведомственного комитету образования Администрации муниципального округа».

1.2. Система оплаты труда руководителя муниципального автономного оздоровительного учреждения «Детская флотилия «Парус», подведомственного комитету образования Администрации муниципального округа (далее – руководителя Учреждения), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, настоящим Положением.

1.3. Кроме Положения оплата труда руководителя регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами, нормативными правовыми актами Новгородской области, муниципальными правовыми актами Крестецкого муниципального округа, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.4. Месячная заработная плата руководителя Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.5. Заработная плата руководителя Учреждения максимальным размером не ограничивается.

1.6. Оплата труда руководителя Учреждения, переведенного (принятого) в режим дистанционной работы, регулируется данным положением и другими нормативными правовыми актами о дистанционной работе. Выполнение трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения заработной платы.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя Учреждения, рассматриваются созданной, в комитете образования Администрации муниципального округа (далее - Комитет), комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее - Комиссия).

1.8. Состав и порядок деятельности Комиссии Комитета утверждается приказом Комитета.

2. Оплата труда руководителя организации

2.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя Учреждения.

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается в отношении руководителя Учреждения – Главой администрации Крестецкого муниципального округа на основании ходатайства председателя Комитета;

2.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором на основании решения Комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется по следующей формуле:

$До = (Bo + Bo \times Kп1 + Bo \times Kп2 + Bo \times Kсп1) \times Kind$, где:

До - должностной оклад руководителя Учреждения;

Bo - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя Учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 9360 рублей;

Kп1 - коэффициент, характеризующий объем управления Учреждением;

Kп2 - коэффициент, характеризующий особенности деятельности Учреждения;

Kсп1 - коэффициент специфики работы руководителя Учреждения;

Kind – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Крестецкого муниципального района при принятии бюджета муниципального района на очередной финансовый год и плановый период.

Показатели Учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности детей в Учреждении, от особенности деятельности Учреждения.

Среднесписочная численность детей определяется по данным Учреждения с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Коэффициент, характеризующий объем управления Учреждением:

N п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия (человек)	Повышающий коэффициент (Кп)
1	2	3	4
1.	МАОУ «Детская флотилия «Парус»	до 1200	0,3

Показатели, характеризующие особенности деятельности Учреждения, устанавливаются от наличия в Учреждении транспортных средств и в случае их изменения коэффициенты, характеризующие особенности деятельности Учреждения, пересматривается Комиссией Комитета.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности Учреждения:

N п/п	Показатели наличия по типам (видам) учреждения	Условия	Дополнительный повышающий коэффициент (Кдп)
1	2	3	4
1.	Наличие транспортных средств	за каждую единицу	0,05

Для руководителя Учреждения устанавливается коэффициент специфики работы в размере:

за работу в Учреждении, расположенном в сельской местности (K_{cp1}) - 0,25.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

2.3.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.4. Размер выплат компенсационного характера руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Руководителю Учреждения, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты на период первого года работы руководителем;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю организации, устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности в отношении руководителя Учреждения (за исключением руководителя, впервые назначенного на эту должность) разработанными настоящим положением, указанными в приложении № 1 к Примерному положению;

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется:

в отношении руководителя Учреждения (за исключением руководителя, впервые назначенного на эту должность) на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением Комиссии Комитета;

в отношении руководителя, впервые назначенного на эту должность, определяется на текущий и на очередной финансовый год в размере 100 процентов должностного оклада;

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю Учреждения (за исключением руководителя, впервые назначенных на эту должность) с учетом оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения, указанными приложением № 1 к Примерному положению.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения проводится Комиссией Комитета:

в течение 1 месяца со дня утверждения Примерного положения (начиная с 2025 года для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы на 2025 год);

не позднее 20 декабря календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (начиная с 2025 года).

Комиссия Комитета рассматривает отчет руководителя Учреждения, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организации Учреждения, согласовывает сумму баллов, набранных руководителем Учреждения, представляет Главе администрации.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать принимается за 100 процентов, денежный вес одного бала приравнивается к одному проценту.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения проводится комиссией Учреждения:

в течение 1 месяца со дня утверждения Примерного положения (начиная с 2025 года для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы на 2025 год);

не позднее 20 декабря календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (начиная с 2025 года).

Комиссия Комитета рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждения, согласовывает сумму баллов, набранных руководителем Учреждения, представляет Главе Администрации. Максимальное количество баллов, которое можно набрать принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации Учреждения, заместителю устанавливается за присвоенное поощрение, ученую степень, полученную высшую категорию, начиная с даты возникновения правовых оснований - присвоение квалификационной категории, звания, поощрения, ученой степени – при условии:

выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности Учреждения.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации,

награждении знаками отличия Российской Федерации,

награждении орденами и медалями Российской Федерации,

награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами,

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно	за высшую квалификационную категорию	30
	за поощрения: государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 №580, от 26.09.2016 №1223, значок «Отличник народного просвещения»	10

	за ученые степени: кандидат наук доктор наук	25 60
единовременно	за поощрения: государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 №580, от 26.09.2016 № 1223	100

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя Учреждения в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 15% должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - 20% должностного оклада;
- свыше 15 лет - 30% должностного оклада.

В стаж работы руководителя Учреждения, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти, органах местного самоуправления.

В случае, если у руководителя Учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении руководителя устанавливаются Комиссией комитета.

Заседания Комиссии Учреждения проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания Комиссии Учреждения.

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю Учреждения осуществляются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, указанными в приложении №4 к Примерному положению.

Проведение оценки показателей эффективности деятельности осуществляется на основании предложений, поданных в отношении руководителя Учреждения - специалистами Комитета - куратором Учреждения в Комиссию Комитета;

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше 50 процентов. При наличии дисциплинарного взыскания руководителю Учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда.

По решению Комиссии Комитета на основании служебной записки специалиста Комитета - куратора Учреждения руководителю Учреждения выплачивается премия за выполнение особо важных и/или срочных работ единовременно в размере 100 процентов должностного оклада по итогам их выполнения с целью поощрения руководителя Учреждения за оперативность и качественный результат труда.

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов Учреждения от приносящей доход деятельности руководителю Учреждения устанавливается ежемесячная выплата в размере до 30 процентов от суммы средств, направленных на премирование работников учреждения, полученных от платных и иных услуг, оказываемых учреждением в текущем месяце.

Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности и оформляется приказом Комитета на основании заявления руководителя Учреждения и подтверждающих документов. Премияльные выплаты производятся руководителю Учреждения, состоящим в списочном составе Учреждения на дату начисления премии.

2.4.6 Выплата за период первого года работы руководителем устанавливается в размере 5 процентов должностного оклада и выплачивается в период первого года работы руководителем.

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии,

противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя Учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении руководителя Учреждения - Главой администрации Крестецкого муниципального округа на основании ходатайства председателя Комитета.

2.5.2. В случае смерти руководителя Учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении руководителя Учреждения - Главой администрации Крестецкого муниципального округа на основании ходатайства председателя Комитета.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю Учреждения, предоставляется в пределах утвержденного для Учреждения фонда оплаты труда.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.6. Руководителю Учреждения устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности Учреждения.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения устанавливается:

№	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы		
		руководитель	заместитель руководителя	главный бухгалтер
1	Оздоровительные организации	до 5	до 4	до 3,5

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения на среднемесячную заработную плату работников Учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам организации в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания Учреждения.

КРИТЕРИИ
оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения
для установления выплаты за интенсивность, высокие результаты работы руководителю Учреждения

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения целевого показателя	Диапазон Значений целевого показателя	Максимально е количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства				
1.1.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов	количество возбужденных дел об административных правонарушениях	да/нет	10 б	наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 б; отсутствие – 5 б.
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения	да/нет	10 б	отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена– 10 б; наличие жалоб – 0 б.
1.3.	Выполнение объема муниципального задания	% выполнения муниципального задания	95 % - 100 %	10 б	(А/В)*100%, где А -объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану. Отчетные данные и документы, направленные учредителю о внесении изменений в муниципальное задание в соответствии с объективными причинами. 100 % - 10 б; 95 % - 99 % - 5 б; менее 95 % - 0 б.
ИТОГО по разделу 30 баллов					
2.	Информационная открытость				
2.1.	Наличие сайта Учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	размещение на сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности Учреждения (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации)	да/нет	5 б	на сайте размещены все наименования необходимой информации и копий документов – 5 б; при отсутствии одного или нескольких – 0 б. Результаты мониторинга
		регулярное обновление информации об Учреждении на сайте (срок обновления информации)	да/нет	5 б	соблюдение сроков (месяц) по обновлению сайта – 5 б; нарушение установленных сроков – 0 б. результаты мониторинга

2.2.	Доступность информации об Учреждения (на информационных стендах) Учреждения	наличие и актуальность достоверной информации	информация на стенде	5 б	на стенде размещена вся необходимая информация и копии документов – 5 б.
ИТОГО по разделу 15 баллов					
3.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
3.1.	Укомплектованность Учреждения работниками		90 % и более	10 б	выполнение условий – 10 б; нет 0 б.
ИТОГО по разделу 10 баллов					
4.	Финансово-экономическая деятельность Учреждения				
4.1.	Соблюдение срока и порядка составления плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	нормативный акт комитета образования	Да/нет	10 б	выполнение условий - 10 б; нет – 0 б.
4.2.	Своевременное представление месячной, квартальной и годовой отчетности		Да/нет	10 б	выполнение условий - 10 б; нет – 0 б.
4.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по Учреждению, статистической отчетности	наличие/отсутствие	Да/нет	10 б	акты проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета. наличие замечаний – 0 б; отсутствие – 10 б.
4.4.	Привлечение внебюджетных средств	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете Учреждения за отчетный период, %	50% и более	10 б	свыше 50% - 10 баллов; менее 50% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А - размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В - размер денежных средств, направленных в Учреждение для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный год)
ИТОГО по разделу 40 баллов					
5. Охрана здоровья детей и работников					

5.1.	Наличие образовательной организации паспорта безопасности	Наличие паспорта безопасности согласно Методике проведения мониторинга состояния комплексной безопасности объектов, системы социальной защиты населения, здравоохранения и образования с круглосуточным пребыванием людей, а так же образовательных учреждений, разработанной во исполнение поручений Президента Российской Федерации от 12 марта 2009 года № Пр-567 и от 3 ноября 2009 года № Пр-3021, а также пункта 2 раздела I протокола заседания Правительственной комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности от 26.06.09. № 6	Да/нет	1	Наличие - 1 балл; отсутствие – 0 баллов
5.2	Доля случаев детского травматизма	%	0-100%	2	0% - 2 балла; от 1% до 100% - 0 баллов. Методика расчета: $D_1/D_2 \times 100\%$, где D_1 - всего случаев детского травматизма; D_2 - число детей, оздоровленных за отчетный год
5.3	Доля случаев производственного травматизма	%	0-100%	2	0% - 2 балла; от 1% до 100% - 0 баллов Методика расчета: $P_1/P_2 \times 100\%$, где P_1 - всего случаев производственного травматизма; P_2 - среднесписочное количество работников за учебный год
ИТОГО по разделу 5 баллов					
ВСЕГО 100 баллов					

ПЕРЕЧНИ
оценки целевых показателей эффективности деятельности (для установления премиальных выплат руководителю Учреждения)

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов		
			руководитель Учреждения	заместитель руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5	6
1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	Выполнение: соблюдения сроков представления квартальной бюджетной отчетности; качественного представление квартальной бюджетной отчетности по установленным формам (без ошибок и опечаток)	Невыполнение - 0 баллов, выполнение - 20 баллов	-	Невыполнение - 0 баллов, выполнение - 10 баллов
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	наличие - 0 баллов, отсутствие - 10 баллов	-	наличие - 0 баллов, отсутствие - 10 баллов
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу Комитета образования, выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета образования	Выполнение: - соблюдения сроков представления отчетов и иной информации; - качественной представлении отчетных данных и иной информации (достоверность данных)	Невыполнение - 0 баллов, выполнение - 10 баллов	Невыполнение - 0 баллов, выполнение - 10 баллов	Невыполнение - 0 баллов, выполнение - 10 баллов
4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	Да/нет	да - 20 баллов, нет - 0 баллов	-	да - 10 баллов, нет - 0 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу Учреждения, на качество предоставления услуг	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/ отсутствие	наличие - 0 баллов, отсутствие - 10 баллов	наличие - 0 баллов, отсутствие - 10 баллов	наличие - 0 баллов, отсутствие - 10 баллов
6.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Выполнение требований, установленных положением об оплате труда организации		невыполнение- 0 баллов, выполнение - 50 баллов	невыполнение- 0 баллов, выполнение - 40 баллов
7.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-	-	наличие - 0 баллов, отсутствие - 10 баллов
8.	Создание условий для качественного оздоровления, повышение эффективности оздоровительного процесса	Да/нет	да - 30 баллов, нет - 0 баллов	да - 30 баллов, нет - 0 баллов	-