

**АДМИНИСТРАЦИЯ
КРЕСТЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от .2024 №
р.п. Крестцы

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников 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 района от 16.04.2014 № 297 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Крестецкого района»

Администрация Крестецкого муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

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

2. Признать утратившими силу постановления Администрации муниципального района:

от 09.09.2022 № 939 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного оздоровительного учреждения «Детская флотилия «Парус», подведомственного комитету образования Администрации муниципального района»;

от 13.03.2020 № 294 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального автономного оздоровительного учреждения «Детская флотилия «Парус», подведомственного комитету образования Администрации муниципального района».

3. Постановление вступает в силу с 01 января 2025 года.

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

Глава администрации

С.А.Яковлев

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

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного оздоровительного учреждения «Детская флотилия «Парус», подведомственного комитету образования Администрации муниципального округа (далее - Примерное положение), разработано 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 района от 16.04.2014 №297 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Крестецкого района».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного оздоровительного учреждения «Детская флотилия «Парус», подведомственного комитету образования Администрации муниципального округа (далее - Учреждение), 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 Примерным положением.

1.3. Месячная заработная плата работников организаций, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших 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».

1.4. Заработная плата работников Учреждения максимальным размером не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из бюджета муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

Состав и порядок деятельности Комиссии Комитета утверждается приказом Комитета.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением и локальным нормативным актом Учреждения для работников Учреждения, рассматриваются созданной в Учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников Учреждения (далее - Комиссия Учреждения).

Состав и порядок деятельности Комиссии Учреждения утверждается приказом Учреждения.

2. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения

2.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя Учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров Учреждения конкретизируются трудовым договором.

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;

в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения - руководителем Учреждения на основании решения Комиссии Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

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 округа при принятии бюджета муниципального округа 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 (Kп)
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	Показатели наличия по типам	Условия	Дополнительный
---	-----------------------------	---------	----------------

п/п	(видам) учреждения		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, заместителя руководителя, главного бухгалтера 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, заместителю руководителя, главному бухгалтеру 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, заместителю руководителя, главному бухгалтеру 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;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения определяются с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда Учреждения.

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 назначенному на эту должность, определяется на текущий и на очередной финансовый год в размере 100 процентов должностного оклада;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения на очередной финансовый год в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением Комиссии Учреждения.

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 2020 года для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы на 2020 год);

не позднее 20 декабря календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (начиная с 2020 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.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением Комиссии Учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие

результаты работы устанавливаются заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения, определяемыми положением об оплате труда Учреждения, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении №3 к Примерному положению, который может быть дополнен Учреждением.

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 2020 года для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы на 2020 год);

не позднее 20 декабря календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (начиная с 2020 года).

Комиссия Учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя, главным бухгалтером организации Учреждения об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом 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 руководителя, главному бухгалтеру Учреждения 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, заместителю руководителя, главному бухгалтеру 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, в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются Комиссией Учреждения в размере не более 30 процентов должностного оклада.

Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения принимается Комиссией Учреждения в соответствии с их критериями оценки, установленными положением об оплате труда Учреждения.

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, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения осуществляются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера 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;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения - руководителем Учреждения в Комиссию Учреждения.

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, заместителю руководителя, главному бухгалтеру 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 одновременно 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.

Премиальные выплаты производятся руководителю Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, состоящим в списочном составе Учреждения на дату начисления премии.

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру 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, заместителя руководителя, главного бухгалтера 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;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения - руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

2.5.2. В случае смерти руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера 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;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения - руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру 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, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности Учреждения.

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителей, главного бухгалтера 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».

3. Оплата труда работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения)

3.1. Заработная плата работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения) (далее работники Учреждения) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника Учреждения формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих

коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам Учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.3.Размеры минимальных окладов работников Учреждения:

3.3.1.Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя	6158
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	6465
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7097
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9441
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог; тренер- преподаватель	10490
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер- преподаватель	11656
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор**, учитель, учитель-дефектолог, учитель-	12951

		логопед, логопед, педагог-библиотекарь	
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ***	9737
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10700
3.3.	3 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ***	11251

* кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

** кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

*** кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню».

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимальног о оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	7121
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	8126

3.3.3.Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимальн ого оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	6158
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, администратор, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, техник по инвентаризации строений и сооружений	6488
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7145
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7788

2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8437
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	7080
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7788
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8619
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	9468
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, заместитель главного бухгалтера	10415

3.3.4. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кулинар мучных изделий, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, мойщик посуды, официант, повар, садовник; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, матрос-спасатель, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4619
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	5079
2.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		

2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кулинар мучных изделий, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, мойщик посуды, официант, повар, садовник, слесарь аварийно-восстановительных работ, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля	5590
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кулинар мучных изделий, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, мойщик посуды, официант, повар	6143
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6765
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7699

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.3.5. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	санитарка	5442
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2.1.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	6273

2.2.	4 квалификационный уровень	фельдшер	6967
2.3.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	7742
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»		
2.1.	2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	9429

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда. 3.4. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

3.4.1. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования	0,1
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:	
1 квалификационный уровень	0,55
2 квалификационный уровень	0,50
3 квалификационный уровень	0,46
4 квалификационный уровень	0,43

3.4.2. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному (к базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в организациях, расположенных в сельской местности	0,25
--	------

3.4.3. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию	0,4
за первую квалификационную категорию	0,3
за вторую квалификационную категорию	0,1

3.4.4. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за 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,	0,1
---	-----

значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»	
за ученые степени: кандидат наук	0,25
доктор наук	0,6

3.4.5.Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.4.6.Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.5.Выплаты компенсационного характера:

3.5.1.Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, 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).

3.5.2.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. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года №579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.5.3.Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 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.

3.5.4.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 работнику организации в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

за работу в ночное время производится работникам организации 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 работника 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.

3.6. Выплаты стимулирующего характера:

3.6.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности разработанными положением об оплате труда Учреждения, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению №2 к Примерному положению, который может быть дополнен Учреждением.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику Учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии Учреждения на основании отчета работника Учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 250 процентов должностного оклада.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения, определяемыми положением об оплате труда Учреждения, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении №3 к Примерному положению, который может быть дополнен Учреждением.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников Учреждения устанавливается приказом Учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными локальным нормативным актом Учреждения.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения осуществляется в сроки, установленные приказом Учреждения в соответствии с условиями работы Учреждения, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия Учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками Учреждения об их оценке выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

3.6.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской

Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам Учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада.

3.6.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам Учреждения производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда Учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты и определение ее размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется Комиссией Учреждения.

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 о Учреждения.

3.7.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада. Периодичность премиальных выплат устанавливается положением об оплате труда Учреждения.

Премияльные выплаты работникам Учреждения по итогам работы устанавливаются по решению Комиссии Учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом Учреждения, показателями эффективности деятельности работника Учреждения.

При определении показателей эффективности деятельности работников Учреждения учитываются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией о Учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника Учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения проводится Комиссией Учреждения до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных в отношении работников организации заместителем директора.

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.

Комиссия Учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам Учреждения за период, в котором совершен проступок, премияльная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в Учреждения из бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.7. Материальная помощь:

3.7.1. Из фонда оплаты труда работникам 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 работника Учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

3.7.2. В случае смерти работника 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 руководителем Учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.7.3. Материальная помощь, оказываемая работникам Учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для Учреждения фонда оплаты труда.

3.7.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

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

3.8. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) Учреждения.

3.9. В случае задержки выплаты работникам Учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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 показате ля	Максималь ное 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 Учреждении (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,	наличие/отсутствие	Да/нет	10 б	акты проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета.

	расчетов норматива затрат по Учреждению, статистической отчетности				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 в 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	Да/нет	1	Наличие - 1 балл; отсутствие – 0 баллов
------	---	---	--------	---	--

		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			
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					

ФОРМА

**перечня показателей оценки эффективности деятельности работников
Учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.			
2.			
3.			

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
1. Заместитель руководителя	
1.1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов
1.3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации
2.	Главный бухгалтер
2.1.	Своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности
2.2.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности Учреждения
2.3.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности Учреждения
2.4.	Выполнение Учреждением плана по доходам, поступающим в Учреждение от приносящей доход деятельности
2.5.	Выполнение муниципального задания и контрольных показателей по основным видам уставной деятельности
3.	Бухгалтер
3.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
3.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности
3.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности Учреждения
3.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
3.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
4.	Вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер и т.д.)
4.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
4.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
4.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
4.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
4.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
4.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно - наглядного), его сохранность
4.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
4.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям,

	проверкам контролирующими органами
6.	Обслуживающий персонал
6.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений Учреждения и территории
6.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
6.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
6.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
6.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в Учреждении
6.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника

ПЕРЕЧНИ
оценки целевых показателей эффективности деятельности
(для установления премиальных выплат руководителю Учреждения, заместителям
руководителя, главному бухгалтеру 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; качественное 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; - качественное представление 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	Да/нет	да - 30 баллов, нет - 0 баллов	да - 30 баллов, нет - 0 баллов	-
