#

# АДМИНИСТРАЦИЯ КРИВОШЕИНСКОГО РАЙОНА

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| 28.04.2017 | № 174 |

# с. Кривошеино

# Томской области

# **О системе оплаты труда руководителей, их заместителей**

# **и главных бухгалтеров муниципальных учреждений**

# **муниципального образования Кривошеинский район**

# *(в редакции постановлений Администрации Кривошеинского района от 20.03.2018 № 156; от 28.04.2018 № 201; от 29.10.2019 № 662; от 02.12.2019 № 753; от 14.02.2020 № 83; от 10.03.2020 № 137; от 16.07.2020 № 376; от 18.12.2020 №745,от14.01.2021 №11,от17.03.2021 №181, от 26.01.2022 № 57, от 01.07.2022 № 493, от 06.10.2022 №692,от11.11.2022 № 795, от 25.07.2023 №415, от 14.09.2023 № 537, от 23.11.2023 № 686, от 20.12.2023 № 770, от 29.12.2023 № 806)*

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений», в целях упорядочения условий оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации Кривошеинского района:

от 19.03.2010 № 184 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений»*(в редакции постановлений от 30.08.2010 № 581; от 30.06.2011 № 308; от 26.10.2011 № 664; от 16.11.2012 № 690; от 19.12.2012№ 785; от 25.10.2013 № 777; от 11.11.2013 № 900; от 27.12.2014 № 888, от 04.03.2015 № 162)*;

от 01.09.2010 № 596 «Об утверждении Положения об условиях и размере оказания материальной помощи руководителям муниципальных учреждений»;

от 13.09.2010 № 615 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений и положения об условиях премирования их руководителей» *(в редакции Постановлений Администрации Кривошеинского района от 19.06.2013 № 439; от 19.03.2015 № 169; от 25.12.2015 № 432; от 29.09.2016 № 292; от 23.12.2016 № 409).*

3. Настоящее постановление подлежит опубликованию в Сборнике нормативных актов Администрации Кривошеинского района и размещению в сети Интернет на официальном сайте муниципального образования Кривошеинский район.

4. Настоящее постановление вступает в силу с даты подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2017 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Первого заместителя Главы Кривошеинского района.

Глава Кривошеинского района

(Глава Администрации) С.А. Тайлашев

Ерохина Ирина Викентьевна

838251 (21367)

Направлено: Сибиряков, Управление финансов, РУО, МЦКС, ЦМБ, Прокуратура

Приложение

к постановлению Администрации

Кривошеинского района

от 28.04.2017 № 174

# Положение о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район

# Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда:

Руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район (далее - Положение), устанавливая для них:

- размеры должностных окладов;

- виды компенсационных выплат;

- виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий.

1.2. Перечень муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район (далее - Учреждения), на которые распространяется действие настоящего Положения, определен в приложении 1 к настоящему Положению.

1.3. Обеспечение расходов на выплату заработной платы (в том числе на премирование), материальной помощи, а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре осуществляется:

руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных казенных учреждений муниципального образования Кривошеинский район (далее - МО Кривошеинский район) - за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели в учреждении на соответствующий финансовый год;

руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных учреждений МО Кривошеинский район - за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели в учреждении на соответствующий финансовый год, и (или) средств от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается работодателем на основании трудового договора исходя из установленного размера должностного оклада руководителя Учреждения.

1.5. Заработная плата руководителя Учреждения выплачивается не ниже уровня, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий финансовый год.

# Нормативная правовая база, устанавливающая систему оплаты труда

2.1. Основополагающими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, в соответствии с которыми устанавливается система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений МО Кривошеинский район, являются:

1) Трудовой кодекс Российской Федерации;

2) Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

3) Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

4) Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

5) Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

6) ПриказМинздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

7) ПриказМинздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

8) ПриказМинздравсоцразвития РФ от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

9) ПриказМинздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

10) ПриказМинздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

11) ПриказМинздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

12) ПриказМинобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

13) Закон Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области» (принят решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 № 573);

14) Закон Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;

15) Закон Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области»;

16) Закон Томской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период;

17) Закон Томской области от 29 декабря 2005 г. № 234-ОЗ «Об оплате труда, а также регулировании отдельных правоотношений в сфере труда работников областных государственных учреждений, работников государственных органов Томской области, не являющихся государственными гражданскими служащими Томской области, а также работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Томской области»

18) Постановление Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений»;

19) Постановление Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

20) Постановление Администрации Томской области от 23.12.2013 № 559а «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области и признании утратившими силу постановления Администрации Томской области от 20.02.2006 № 18а и пункта 2 постановления Администрации Томской области от 18.12.2012 № 547а»;

21) Постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

22) Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»;

23) Постановление Администрации Томской области от 04.12.2009 № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре и туризму Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

24) Распоряжение Администрации Томской области от 11.06.2013 № 438-ра «О соотношении средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений и средней заработной платы иных работников указанных учреждений»;

25) Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год» (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12);

26) Решение Думы Кривошеинского района о местном бюджете МО Кривошеинский район на очередной финансовый год и плановый период.

2.2. Кроме перечисленных нормативных правовых актов при разработке локальных актов о системе оплаты труда Учреждения используют действующие методические рекомендации Департамента общего образования Томской области, Департамента труда и занятости населения Томской области, Департамента по культуре и туризму Томской области, (в части, не противоречащей действующему законодательству), письма (инструктивные письма) областного и федерального уровней.

# Должностные оклады

3.1. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению исходя из группы по оплате труда руководителя учреждения.

3.2. Объемные показатели, являющиеся основным критерием для определения группы по оплате труда руководителя учреждения, установлены в **приложении 3** к настоящему Положению.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

# Компенсационные выплаты

4.1. С учетом условий труда руководителям Учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

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

3) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

5) выплаты за работу в сельской местности;

6) иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

4.2. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.4. К заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений производятся выплаты районного коэффициента за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

Решением Думы Кривошеинского района от 30.06.2005 № 373 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях за счет средств местного бюджета для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».

4.5. При совмещении руководителями учреждений, их заместителями должностей, предусмотренных профессиональной квалификационной группой (далее-ПКГ) должностей работников образования (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н), руководителю образовательной организации, его заместителям устанавливается дополнительная компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

Перечень должностей работников учреждений (отделений, классов, групп), которым устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности, а также размер выплаты определяется постановлением Администрации Кривошеинского района от 30.07.2015 № 290 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Кривошеинского района».

Компенсационная выплата, указанная в настоящем пункте, не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями или иными локальными актами Учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.8. В рамках компенсационных выплат, указанных в [пункте](#sub_12) 4.1. настоящего Положения, руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам учреждений культуры, устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности, в следующем диапазоне:

Директор Муниципального бюджетного учреждения культуры «Кривошеинская межпоселенческая централизованная клубная система»

- 2650,00 руб. за полный отработанный месяц;

Директор Муниципального бюджетного учреждения «Кривошеинская центральная межпоселенческая библиотека»

- 1800,00 руб. за полный отработанный месяц;

Главный бухгалтер Муниципального бюджетного учреждения культуры «Кривошеинская межпоселенческая централизованная клубная система»

 -1065,75 руб. за полный отработанный месяц.

Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в настоящем настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Компенсационная выплата, указанная в [настоящем](#sub_15) пункте настоящего Положения, не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

# Стимулирующие выплаты (кроме премий)

5.1. Руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);

2) надбавка за наличие ученой степени;

3) надбавка за стаж работы.

5.2. Руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений культуры устанавливается ежемесячная надбавка к тарифной ставке (должностному окладу) за наличие почетного звания начинающегося со слова:

«Заслуженный...» - в размере 5 000 рублей;

«Народный...»- в размере 6 000 рублей.

За наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается ежемесячная надбавка в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий, наград надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

Руководителям муниципальных образовательных учреждений Кривошеинского района, их заместителям устанавливается ежемесячная надбавка:

за наличие почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный...», - в размере 5000 рублей;

за наличие почетного звания, начинающегося со слова «Народный...», - в размере 6000 рублей;

за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

 При этом стимулирующая выплата, предусмотренная абзацами 1-5 настоящего пункта, им не устанавливается.

5.3. Руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

кандидата наук - в размере 300 рублей;

доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

5.4. Руководителям учреждений культуры, их заместителям устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в отрасли культуры.

Надбавка за стаж работы в отрасли культуры составляет:

- от 5 до 10 лет включительно - 725 рублей;

- свыше 10 лет - до 15 лет включительно - 1 155 рублей;

- свыше 15 лет - до 20 лет включительно – 1 610 рублей;

- свыше 20 лет – 2 055 рублей.

Надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке составляет:

- от 5 до 10 лет включительно - 695 рублей;

- свыше 10 лет до 15 лет включительно - 940 рублей;

- свыше 15 лет до 20 лет включительно – 1 080 рублей;

- свыше 20 лет до 25 лет включительно – 1 355 рублей;

- свыше 25 лет – 1 560 рублей.

5.5. Руководитель учреждения культуры, его заместители, подпадающие под выплату нескольких надбавок, установленных пунктами 5.2, 5.4 настоящего Положения получают только одну надбавку по принципу наибольшей выгоды.

5.6. Руководителям образовательных учреждений, их заместителям, занятым по совмещению, совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление ежемесячных надбавок, установленных пунктом 5.1. настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.7. Ежемесячные надбавки, установленные пунктом 5.1. настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

# 6. Премии руководителям Учреждений

6.1. Руководителю Учреждения выплачиваются следующие виды премий:

премия по итогам работы;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

6.2. Выплата премий руководителю Учреждения по итогам работы производится исходя из годового размера премиального фонда.

Размер премиального фонда руководителя Учреждения без учета начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и с учетом районного коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается ежегодно согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Годовой премиальный фонд руководителя Учреждения на новый финансовый год утверждается настоящим положением, по представлению Комиссии по оценке отчетных форм руководителя Учреждения об исполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения за отчетный год.

Руководитель представляет в комиссию, не позднее 20 декабря отчетного года, отчетную форму целевых показателей эффективности деятельности Учреждения за год.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения равен 100%, годовой размер премии руководителя Учреждения на следующий финансовый год остается в прежнем размере (может быть увеличен на коэффициент инфляции).

В случае невыполнения целевых показателей размер годового премиального фонда уменьшается на процент неисполнения.

В случае перевыполнения целевых показателей размер годового премиального фонда увеличивается на процент перевыполнения.

Источником премиального фонда являются бюджетные ассигнования в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

При определении размера премиального фонда руководителя Учреждения учитываются установленный размер оклада руководителя, размер фонда оплаты труда Учреждения.

Размер премиального фонда на текущий финансовый год может быть пересмотрен при изменении лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения.

6.3. Размер выплачиваемой руководителю Учреждения премии по итогам работы не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени в соответствии с распределением годового размера премиального фонда руководителя, утвержденного **приложением 5** к настоящему Положению.

6.4. Размер выплачиваемой руководителю Учреждения премии по итогам работы определяется исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения и его руководителя и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с руководителем Учреждения (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

6.5. Оценка достигнутого Учреждением результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности (далее - Комиссия). Положение о Комиссии определено [приложением 6](#sub_159) к настоящему Положению.

6.6. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район, условия премирования и депремирования руководителей муниципальных учреждений МО Кривошеинский район определены в **приложении 7** к настоящему Положению.

Учреждение предоставляетотчет о выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципального учреждения муниципального образования Кривошеинский район в Комиссию по форме согласно **приложения 8** к настоящему Положению ежемесячно в срок до 25 числа текущего месяца. Отчет представляется на бумажном носителе за подписью руководителя Секретарю комиссии.

6.7. Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

6.8. На основе проведенной оценки составляется заключение, подписываемое членами Комиссии и (или) председателем Комиссии, в котором определяется размер премии руководителю Учреждения по итогам работы.

На основании заключения издается распоряжение (приказ) о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы.

На основании вышеуказанного распоряжения (приказа) издается приказ учреждения о выплате руководителю учреждения премии по итогам работы.

6.9. Неиспользованные средства годового премиального фонда руководителя Учреждения, предусмотренные для отдельного периода для начисления премии по итогам работы, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

6.10. Руководителю Учреждения выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и далее кратно пяти).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов руководителя в каждом указанном случае за календарный год.

Единовременная премия руководителю Учреждения выплачивается на основании распоряжения (приказа) одновременно с заработной платой и не учитывается в случаях исчисления среднего заработка.

# 7. Премии заместителям руководителей Учреждений и главным бухгалтерам

7.1. Заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

7.2. Общая сумма указанных премий, выплаченных учреждением заместителю руководителя, главному бухгалтеру в течение финансового года, не может превышать 80% годового премиального фонда руководителя.

7.3. Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются в локальном нормативном акте Учреждения, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения в выполнении Учреждением показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Размеры ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должны устанавливаться в зависимости от объема выполнения Учреждением показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

Локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором могут предусматриваться основания для лишения заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения премии по итогам работы за календарный месяц или уменьшения ее размера.

7.4. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;

- качество результата выполненной работы;

- оперативность выполнения работы;

- интенсивность труда при выполнении работы.

7.5. Локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности Учреждения и/или работника.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

7.6. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями на основании приказа руководителя Учреждения в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения в каждом указанном случае.

# 8. Условия премирования и депремирования руководителей муниципальных образовательных учреждений Кривошеинского района

# 8.1. Настоящие условия премирования и депремирования руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера (далее- руководитель) муниципальных образовательных учреждений Кривошеинского района (далее - Учреждения), разработаны в целях усиления заинтересованности руководителей в повышении эффективности деятельности Учреждений, качества оказываемых бюджетных услуг, инициативности при выполнении поставленных задач.

# 8.2. Руководитель Учреждения премируется ежемесячно.

# 8.3. Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных целей и задач, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

# 8.4. Руководитель Учреждения обязан ежемесячно, не позднее 25 числа текущего месяца, представлять отчетные формы установленного образца о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения с соответствии с приложением 8 к настоящему положению.

# 8.5. Оценку достигнутого результата выполнения целевых показателей и определение размера премии руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район (далее – комиссия) с составлением соответствующего заключения.

Выполнение Учреждением всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, оценивается в 100 баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере. Оценка эффективности деятельности руководителя Учреждения производится по каждой группе целевых показателей.

Комиссия на основе оценки отчетных форм руководителя Учреждения об исполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, размер премии руководителя Учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

 При начислении Комиссией более низкой суммы баллов премия руководителя Учреждения снижается в тех же пропорциях.

# 8.6. Выплата премии руководителю Учреждения за соответствующий период производится на основании приказа в соответствии с заключением комиссии.

# 8.7. При увольнении руководителя Учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

# 8.8. Премия руководителя за период нахождения в отпуске является экономией премиального фонда и выплачивается руководителю Учреждения по итогам работы за год при достижении более высоких целевых показателей эффективности деятельности.

# 8.9. Премии руководителю Учреждения не начисляется в следующих случаях:

# - совершения прогула, появления руководителя Учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

# - нанесения руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба Учреждению;

# - нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

# - выявления в Учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

# - наличия фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности Учреждения, требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля;

# - наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем Учреждения, выявленных в отчетном финансовом году;

# - нарушения трудового законодательства.

# 8.10. Частичное снижение премии руководителю Учреждения производится в следующих случаях:

# - наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

# - наличия замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);

# - наличия зафиксированных тяжелых несчастных случаев, травматизма в Учреждении;

# - наличия обоснованных жалоб;

# - наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств.

# 9. Материальная помощь

9.1. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь один раз в календарном году в размере не более одного должностного оклада, как правило, при уходе в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск.

9.2. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска по желанию работника.

9.3. Кроме материальной помощи, указанной в пункте 9.1. настоящего Положения, руководителю Учреждения может быть выплачена материальная помощь при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

К чрезвычайным обстоятельствам, при которых может быть выплачена материальная помощь, относятся обстоятельства и причины, перечень которых устанавливается в коллективном договоре Учреждения.

Размер материальной помощи при возникновении чрезвычайных обстоятельств, определяется в каждом случае индивидуально с учетом наличия средств, формирующих фонд оплаты труда в Учреждении.

9.4. Порядок и основания оказания материальной помощи Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

9.5. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров принимается:

9.5.1. Администрацией Кривошеинского района - в соответствии с распоряжением Администрации Кривошеинского района в отношении руководителей учреждений культуры;

 9.5.2. Управлением образования Администрации Кривошеинского района - в соответствии с приказом руководителя Управления образования Администрации Кривошеинского района в отношении руководителей образовательных учреждений (по подведомственности);

9.5.3. Руководителем Учреждения – в соответствии с приказом руководителя Учреждения в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

9.6.Для расчета суммы материальной помощи принимаются размеры должностного оклада, установленного на день ее выплаты в соответствие с занимаемой должностью.

9.7. Материальная помощь не является составной частью заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений.

9.8. Выплата материальной помощи производится руководителям Учреждений, оплата труда которых производится за счет средств местного бюджета- в пределах бюджетных ассигнований, направленных на фонд оплаты труда Учреждения.

Приложение 1 к [положению](#sub_160)
о системе оплаты труда
руководителей, их заместителей
и главных бухгалтеров муниципальных
учреждений муниципального

образования Кривошеинский район

# Перечень муниципальных учреждений

# муниципального образования Кривошеинский район

|  |
| --- |
| **1. Муниципальные дошкольные образовательные учреждения** |
| 1.1. | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида второй категории «Березка» села Кривошеина |
| 1.2. | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Колосок» села Володина |
| 1.3. | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Улыбка» села Пудовки |
| **2. Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования**  |
| 2.1. | Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества» |
| 2.2. | Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Кривошеинская Детская школа искусств» |
| 2.3. | Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» |
| **3. Муниципальные общеобразовательные учреждения** |
| 3.1. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Иштанская основная общеобразовательная школа» |
| 3.2. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Володинская средняя общеобразовательная школа» |
| 3.3. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Кривошеинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Федора Матвеевича Зинченко» |
| 3.4. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Красноярская средняя общеобразовательная школа» |
| 3.5. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Белобугорская основная общеобразовательная школа» |
| 3.6. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Пудовская средняя общеобразовательная школа» |
| 3.7. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Новокривошеинская основная общеобразовательная школа» |
| 3.8. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Малиновская основная общеобразовательная школа» |
| 3.9. | Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Никольская основная общеобразовательная школа» |
| 3.10. | Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Петровская основная общеобразовательная школа» |
| **4. Муниципальные учреждения культуры** |
| 4.1. | Муниципальное бюджетное учреждение «Кривошеинская центральная межпоселенческая библиотека» |
| 4.2. | Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Кривошеинская межпоселенческая централизованная клубная система» |
| **5. Прочие муниципальные учреждения** |
| 5.1. | Муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Кривошеинского района» |

Приложение 2 к [положению](#sub_160)
о системе оплаты труда
руководителей, их заместителей
и главных бухгалтеров муниципальных
учреждений муниципального

образования Кривошеинский район

* 1. **Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Группа по оплате труда руководителей | Размер должностного оклада(рублей) |
| 1. Муниципальные учреждения образования |
| 1.1. | I | 20 043 |
| 1.2. | II | 18 726 |
| 1.3. | III | 16 800 |
| 1.4. | IV | 12 766 |
| 1.5. | V | 9 961 |
| 1.6. | VI | 8 980 |
| 1.7. | VII | 8 095 |
| 2. Муниципальные учреждения культуры |
| 2.1. | I | 19 900 |
| 2.2. | II | 18 585 |
| 2.3. | III | 16 656 |
| 2.4. | IV | 12 623 |
| 2.5. | V | 9 819 |
| 3.Прочие муниципальные учреждения |
| 3.1. | I | 20 043 |
| 3.2. | II | 18 726 |
| 3.3. | III | 16 800 |
| 3.4. | IV |  12 766» |

Приложение 3 к [положению](#sub_160)
о системе оплаты труда
руководителей, их заместителей
и главных бухгалтеров муниципальных
учреждений муниципального

образования Кривошеинский район

# Объемные показатели и порядок отнесения

# муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район

#  к группам по оплате труда руководителей

# I . Объемные показатели

# муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район

# Основным критерием для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район являются группы по оплате труда руководителей, определяемые на основе объемных показателей.

**1. Объемные показатели по муниципальным образовательным учреждениям**

# 1.1. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

# 1.2. По объемным показателям для установления размера должностных окладов руководителей образовательных учреждений установлено семь групп по оплате труда.

#  Отнесение образовательных учреждений к одной из семи групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства образовательным учреждением по показателям предусмотренным в таблице 1.

# Объемные показатели образовательных учреждений

# Таблица 1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Объемные показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| из расчета за каждого воспитанника с круглосуточным пребыванием | 0,5 |
| 2. Количество дошкольных групп в образовательном учреждении | из расчета на группу | 10 |
| 3. Количество работников в образовательном учреждении | за каждого педагогического работника | 1 |
| дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационную категорию | 0,5 |
| 4. Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательном учреждении с количеством обучающихся (проживающих), бухгалтерии, размещение сторонних организаций | за каждое указанное структурное подразделение |  |
| до 100 чел. | 20 |
| от 100 до 200 чел. | 30 |
| свыше 200 чел. | 50 |
| 5. Наличие в образовательном учреждении обучающихся (воспитанников) ограниченными возможностями здоровья | из расчета за ребенка  | 0,3 |
| 6. Наличие используемых в образовательном процессе компьютеров | за каждый компьютер | 0,7 |
| 7. Наличие используемых в образовательном процессе интерактивных средств обучения | за каждую единицу | 0,7 |
| 8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, и других спортивных сооружений | за каждый вид(максимальное количество баллов - 30) | 15 |
| 9. Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой | за каждый вид(максимальное количество баллов - 30) | 15 |
| 10. Наличие автотранспортных средств для подвоза обучающихся, сельхозмашин на балансе образовательного учреждения | за каждую единицу техники (максимальное количество баллов - 12) | 3 |
| 11. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, теплиц | подсобное сельское хозяйство | 25 |
| огород, парники, теплицы | 10 |
| 12. Наличие собственной котельной, других сооружений, связанных с водоснабжением | за каждую единицу | 20 |
| 13. Наличие у образовательной организации статуса площадки, ресурсно-внедренческого центра, центра | - на федеральном уровне за каждую единицу; | 30 |
|  | - на региональном уровне за каждую единицу; | 20 |
|  | - на муниципальном уровне за каждую единицу (наличие приказа, распоряжения на текущий год, плана работы, подтверждающего деятельность). | 10 |

# 2. Объемные показатели по прочим муниципальным учреждениям

# 2.1. По объемным показателям для установления размера должностного оклада руководителю муниципального бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Кривошеинского района» (далее - Централизованная бухгалтерия) установлено четыре группы по оплате труда.

# Отнесение Централизованной бухгалтерии к одной из четырех групп по оплате труда руководителя производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по показателям, предусмотренным в таблице 2.

# Объемные показатели муниципального бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Кривошеинского района»

# Таблица 2.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Объемные показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. Количество работников в Централизованной бухгалтерии | за каждого работника | 1 |
| дополнительно за каждого работника имеющего высшее профессиональное образование | 0,5 |
| 2. Количество образовательных учреждений, обслуживаемых Централизованной бухгалтерией | из расчета за каждое учреждение | 10 |
| 3. Наличие используемых в работе компьютеров, в том числе программного обеспечения | за каждый компьютер | 0,7 |
| за каждое программное обеспечение | 0,7 |
| 4. Наличие оборудованных и используемых для работы кабинетов  | за каждый кабинет (максимальное количество баллов - 30) | 15 |

# 3. Объемные показатели по муниципальным учреждениям культуры.

# К объемным показателям относятся следующие показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: количество культурно-досуговых мероприятий, количество постоянно действующих клубных формирований, количество работающих и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Отнесение к одной из пяти групп по оплате труда руководителя производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по показателям, предусмотренным в таблице 3.

# Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателей | Количество условных единиц |
| 1 | Количество работающих:До 10 чел.От 10 до 30 чел.От 30 до 50 чел.От 50 до 75 чел.Свыше 75 чел. | 5 баллов10 баллов15 баллов20 баллов25 баллов |
| 2 | Наличие подведомственных структурных подразделений:От 1 до 5От 5 до 10От 10 до 15Свыше 15 | 1 балл5 баллов10 баллов20 баллов |
| 3 | Количество видов платных услуг, оказываемых населению:До 5 видовОт 5 до 10Свыше 10 | 10 баллов20 баллов30 баллов |
| 4 | Количество постоянно действующих клубных формирований, от 1 до 20свыше 20 | 5 балла10 баллов |
| 5 | Количество культурно-досуговых мероприятий в год,  от 100 до 500от 500 до 1000свыше 1000 . | 5 баллов10 баллов20 баллов |

**II. Порядок отнесения муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район к группам по оплате труда руководителей**

# 2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Управлением образования Администрации Кривошеинского района, Администрацией Кривошеинского района по подчиненности учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

# Группа по оплате труда для вновь открываемого учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на один год.

# 2.2. При наличии в образовательных учреждениях высоких и стабильных результатов работы и других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, количество баллов может быть увеличено Управлением образования Администрации Кривошеинского района до 50 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

а) в муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждениях по списочному составу на 1 сентября учебного года;

# б) в муниципальных образовательных учреждениях дополнительного образования по списочному составу на 1 октября учебного года. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, объединениях учитываются 1 раз.

# 2.4. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

# 2.5. Отнесение муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с расчетными данными Таблицы 4, приведенной ниже.

# Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Тип (вид) учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя, в зависимости от суммы баллов |
| I | II | III | IV | V | VI | VII |
| Общеобразовательные учреждения | Свыше 350 | от 300 до 349 | от 250 до 299 | от 200 до 249 | от 150 до 199 | от 100 до 149 | до 99 |
| Дошкольные образовательные учреждения | Свыше 250 | от 221 до 250 | от 191 до 220 | от 161до 190 | от 131 до 160 | от 101 до 130 | до 100 |
| Учреждения дополнительного образования | Свыше 290 | от 251 до 290 | от 211 до 250 | от 171до 210 | от 131 до 170 | от 91 до 130 | до 90 |
| Централизованная бухгалтерия  | Свыше 300 | от 250 до 299 | от 200 до 249 | от 150 до 199 | - | - | - |
| Учреждения культуры | Свыше 90  | От 70 до 90 | От 50 до 70 | От 30 до 50 | До 30 | - | - |

Приложение 4 к [положению](#sub_160)
о системе оплаты труда
руководителей, их заместителей
и главных бухгалтеров муниципальных
учреждений муниципального

образования Кривошеинский район

# Годовой премиальный фонд руководителя

# муниципального учреждения муниципального образования Кривошеинский район

#  (без учета начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды) с учетом районного коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование учреждения | Размер годового премиального фонда, тыс. руб. |
| За счет средств местного бюджета | За счет средств областного бюджета |
| 1 | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида второй категории «Березка» села Кривошеина |  | 355,2 |
| 2 | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Колосок» села Володина |  | 247,9 |
| 3 | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Улыбка» села Пудовки |  | 251,1 |
| 4 | Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества» | 243,2 |  |
| 5 | Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Кривошеинская Детская школа искусств» | 243,2 |  |
| 6 | Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Кривошеинская спортивная школа» | 247,9 |  |
| 7 | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Иштанская основная общеобразовательная школа» |  | 249,6 |
| 8 | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Володинская средняя общеобразовательная школа» |  | 236,3 |
| 9 | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Кривошеинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Федора Матвеевича Зинченко» |  | 355,2 |
| 10 | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Красноярская средняя общеобразовательная школа» |  | 303,7 |
| 11 | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Белобугорская основная общеобразовательная школа» |  | 243,2 |
| 12 | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Пудовская средняя общеобразовательная школа» |  | 236,3 |
| 13 | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Новокривошеинская основная общеобразовательная школа» |  | 249,6 |
| 14 | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Малиновская основная общеобразовательная школа» |  | 249,6 |
| 15 | Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Никольская основная общеобразовательная школа» |  | 247,9 |
| 16 | Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Петровская основная общеобразовательная школа» |  | 247,9 |
| 17 | Муниципальное бюджетное учреждение «Кривошеинская центральная межпоселенческая библиотека» | 162,0 | 453,6 |
| 18 | Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Кривошеинская межпоселенческая централизованная клубная система» | 151,2 | 583,2 |
| 19 | Муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Кривошеинского района» | 344,0 |  |

*(В редакции постановлений Администрации Кривошеинского района от 20.12.2023 № 770, от 29.12.2023 № 806)*

Приложение 5 к [положению](#sub_160)
о системе оплаты труда
руководителей, их заместителей
и главных бухгалтеров муниципальных
учреждений муниципального

образования Кривошеинский район

**Распределение годового премиального фонда руководителя муниципального учреждения муниципального образования Кривошеинский район по периодам для начисления премии по итогам работы**

|  |  |
| --- | --- |
| Период с 01 января по 31 декабря текущего финансового года | Распределение годового премиального фонда руководителя, % |
| Учреждений образования | Учреждений культуры |
| За счет средств местного бюджета | За счет средств областного бюджета |
| январь | 8 | 8,3 | 7,1 |
| февраль | 8 | 8,3 | 7,1 |
| март | 9 | 8,3 | 7,1 |
| апрель | 8 | 8,3 |  9,5 |
| май | 8 | 8,3 |  9,5 |
| июнь | 9 | 8,3 |  9,5 |
| июль | 8 | 8,3 | 8,3 |
| август | 8 | 8,3 | 8,3 |
| сентябрь | 9 | 8,3 | 8,3 |
| октябрь | 8 | 8,3 | 8,3 |
| ноябрь | 8 | 8,3 | 8,3 |
| декабрь | 9 | 8,7 | 8,7 |
| Итого: | 100 | 100 | 100 |

Приложение 6
к [положению](#sub_160)
о системе оплаты труда
руководителей, их заместителей
и главных бухгалтеров муниципальных
учреждений муниципального

образования Кривошеинский район

# Положение о комиссии по оценке выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район

# 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район (далее- Учреждение) и премированию их руководителей (далее – Положение о комиссии) определяет порядок формирования и организации работы Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждений и премированию их руководителей (далее - Комиссия), а также функции и полномочия Комиссии.

1.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности Учреждений и их руководителей на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

# 2. Состав и полномочия Комиссии

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

2.2. Председатель комиссии:

а) осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;

б) председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. При отсутствии председателя заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

2.4. Секретарь комиссии:

2.4.1. Принимает ежемесячно в срок до 25 числа текущего месяца от Учреждений отчет о выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения за текущий месяц, который представляется на бумажном носителе за подписью руководителя.

2.4.2. Обеспечивает информирование членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии;

2.4.3. Ведет протоколы заседаний Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, не позднее 27 числа текущего месяца. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие - заместителем председателя Комиссии).

Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

2.7. В случаях, когда член Комиссии по уважительным причинам (болезнь, отпуск, командировка и т.п.) не может лично принимать участие в заседании Комиссии, допускается делегирование на заседание представителя соответствующего структурного подразделения.

2.8. Комиссия принимает решения путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии, при этом правом голоса обладают также делегированные представители, замещающие временно отсутствующих членов Комиссии.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии - заместителя председателя Комиссии.

2.9. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

2.9.1. Рассматривает представленные Учреждением отчеты о выполнении целевых показателей, характеризующие результативность деятельности Учреждения.

2.9.2. Принимает решение о размере премии, снижении премии либо размере депремирования в отношении руководителя Учреждения.

2.10. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

2.10.1. Запрашивать у руководителя Учреждения необходимую для ее деятельности информацию.

2.10.2. Устанавливать для руководителя Учреждения сроки предоставления информации.

2.10.3. Утверждать решение о размере премии в отношении руководителя Учреждения.

# 3. Порядок работы комиссии

3.1. Комиссия принимает на рассмотрение от руководителя Учреждения отчеты о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждений вместе с сопроводительным листом для отражения замечаний и предложений, ежемесячно не позднее 25 числа текущего месяца.

3.2. Члены Комиссии проводят анализ отчетов, определяют степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой балов и не позднее 1 рабочего дня после получения отчетов направляют секретарю Комиссии отчеты вместе с сопроводительным листом, в котором отражаются замечания и предлагаемое членом Комиссии решение.

3.3. При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, размер премии руководителя Учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

3.4.При начислении более низкой суммы баллов премия руководителя Учреждения снижается в тех же пропорциях, на основании заключения, направленного в Учреждение.

3.5. В случае разногласия в оценке показателей члены Комиссии составляют заключение и секретарь Комиссии в течение 1 дня направляет в Учреждение копию экземпляра отчетной формы с заключением.

3.6. При принятии решений об оценке отчетов Комиссия руководствуется результатами анализа достижения целевых показателей деятельности Учреждений.

3.7. На основе проведенной оценки составляется заключение, подписываемое всеми членами Комиссии, в котором определяется размер премии руководителя Учреждения по итогам работы за отчетный период.

**4. Состав**

**комиссии по оценке выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район**

Заместитель Главы Кривошеинского района по социально – экономическим вопросам- председатель комиссии;

Управляющий делами Администрации Кривошеинского района - заместитель председателя комиссии;

Главный специалист по вопросам развития производства и предпринимательства - секретарь комиссии.

Члены комиссии:

Руководитель Управления финансов Администрации Кривошеинского района;

Руководитель Управления образования Администрации Кривошеинского района;

Начальник бюджетного отдела Управления финансов Администрации Кривошеинского района;

Главный бухгалтер Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Кривошеинского района»;

Руководитель отдела по вопросам жизнеобеспечения и безопасности Администрации Кривошеинского района;

Главный бухгалтер Муниципального бюджетного учреждения культуры «Кривошеинская межпоселенческая централизованная клубная система».

 *(в редакции постановления Администрации Кривошеинского района от 11.11.2022 № 795).*

Приложение 7
к [положению](#sub_160)
о системе оплаты труда
руководителей, их заместителей
и главных бухгалтеров муниципальных
учреждений муниципального

образования Кривошеинский район

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район, условия премирования и депремирования руководителей муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район

1. **Показатели оценки эффективной работы руководителей муниципальных учреждений образования:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатель | Характеристика показателя | Значение в баллах | Процент от месячного фонда стимулирующих выплат руководителю | Периодичность оценки показателя |
| 1 | **1.По основной деятельности** |
| 1.1. | Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования | - Своевременное внесение изменений и дополнений в Устав, в иные документы, регламентирующие деятельность образовательных учреждений. | 5 | До 10% | По мере необходимости |
| - Наличие и соответствие локальных актов учреждения действующему законодательству | 5 | На начало учебного года |
| 1.2. | Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся по ступеням обучения, по предметам с учётом характеристики контингента | Функционирование системы внутреннего мониторинга качества образования | 10 | До 10% | По итогам учебных четвертей |
| 1.3. | Расширение спектра образовательных программ и качества образовательных услуг | Наличие программы развития учреждения, мероприятия по её реализации.Соответствие общеобразовательных программ требованиям ФГОС | 5 | До 5 % | По итогам учебных четвертей |
| 1.4. | Эффективность, результативность воспитательной системы учреждения | Реализация проектов, направленных на формирование здорового образа жизни обучающихся и воспитанников | 5 | До 5 % | По итогам учебных четвертей |
| 1.5. | Обеспечение открытости, демократизация управления образовательным учреждением | Соответствие сайта образовательных учреждений требованиям действующего законодательства; Актуальность размещаемой на сайте информации | 5 | До 5% | Ежемесячно |
| 1.6. | Создание условий для организации учебно-воспитательного процесса | Акт о приёмке образовательного учреждения к началу учебного года | 5 | До 5% | Ежегодно |
| **Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 40** |
| **2** | **2.По финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине** |
| 2.1. | Реализация муниципального задания | -Сохранность контингента. | 5 | До 10% | На начало финансового года |
| -Удовлетворённость населения качеством предоставления образовательных услуг. | 5 |
| 2.2. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности  | В сроки и в порядке, определенные НПА | 10 | До 10% | Ежемесячно до 25 числа |
| 2.3. | Дифференциация фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала образовательного учреждения | Доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда не более 40% | 10 | До 10% | Ежеквартально |
| **Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 30** |
| **3** | **3.По деятельности, направленной на работу с кадрами** |
| 3.1. | Укомплектованность кадрами | Оптимальная укомплектованность кадрам | 10 | До 10% | Ежеквартально |
| 3.2. | Своевременное повышение профессионального уровня педагогических работников | Наличие плана повышения квалификации, его своевременная реализация | 10 | До 10 % | Ежемесячно до 25 числа |
| 3.3. | Внедрение механизмов «эффективного контракта» с работниками образовательного учреждения | Заключение «эффективных контрактов» (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с работниками образовательного учреждения | 10 | До 10% | Ежеквартально |
| **Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 20** |
| **Совокупность всех критериев в баллах по трем разделам: 100** |

1. **Показатели оценки эффективной работы руководителей муниципальных учреждений культуры:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование целевых показателей эффективности деятельности Учреждения | Плановые значения показателя | Критерии оценки эффективности работы Учреждения (максимально возможное) | Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя | Периодичность представления отчетности | Периодичность выплаты премии |
| 1. **По основной деятельности**
 |
| 1.1 | Выполнение муниципального задания по предоставлению муниципальных (бюджетных) услуг | 100% | 2 балла за каждый квартал, максимальное количество баллов по итогам I квартала - 2, полугодия - 4, 9 месяцев - 6, года - 8 | Отчет о выполнении муниципального задания | Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 20 числа) | Ежеквартальная, (по итогам за I кв. в апреле, за полугодие в июле, за 9 месяцев в октябре, за год в январе) |
| 1.2 | Выполнение показателей «дорожной карты» учреждения | 100% | 2 балла за каждый квартал, максимальное количество баллов по итогам I квартала - 2, полугодия - 4, 9 месяцев - 6, года - 8 | Отчет о выполнении дорожной карты | Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 20 числа) | Ежеквартальная, (по итогам за Iкв. в апреле, за полугодие в июле, за 9 месяцев в октябре, за год в январе) |
| 1.3 | Реализация межрегиональных и областных культурных проектов и получение грантов (в соответствии с планом) | 100% | 2 балла за каждый квартал, максимальное количество баллов по итогам I квартала - 2, полугодия - 4, 9 месяцев - 6, года - 8 | Содержательный отчет о реализации проекта | Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 20 числа) | Ежеквартальная, (по итогам за I кв. в апреле, за полугодие в июле, за 9 месяцев в октябре, за год в январе) |
| 1.4 | Выполнение плана концертной деятельности для населения Кривошеинского района (план составляется с учетом ежегодного роста количества и возможностей учреждения) | 100% | 2 балла за каждый квартал, максимальное количество баллов по итогам I квартала - 2, полугодия - 4, 9 месяцев - 6, года - 8 | Отчет о выполнении плана концертной деятельности | Квартальная(январь, апрель, июль, октябрь, до 20 числа) | Ежеквартальная, (по итогам за I кв. в апреле, за полугодие в июле, за 9 месяцев в октябре) |
| 1.5 | Увеличение среднего количества посетителей культурно-массовых мероприятий, проведенных в отчетном периоде в сравнении с аналогичным периодом прошлого года | Увеличение среднего количества посетителей | Снижение - 0 баллов. Прирост количества посетителей до 5% - 1 балл в квартал. Прирост на 5% и более - 2 балла за каждый квартал Максимальное количество баллов по итогам I квартала - 2, полугодия - 4, 9 месяцев - 6, года - 8 | Отчет о средней численности посетителей культурно-массовых мероприятий | Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 20 числа) | Ежеквартальная, (по итогам за I кв. в апреле, за полугодие в июле, за 9 месяцев в октябре) |
| 1.6 | Публикация и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации | Не менее 1 публикации в месяц | Отсутствие публикаций – 0 баллов, 1 публикация в месяц – 0,25 балла, более 1 публикации в месяц – 0,5 балла Максимальное количество баллов по итогам января - 0,5 баллов, февраля – 1 балл, марта – 1,5 балла, апреля - 2 балла, мая – 2,5 балла, июня - 3 балла, июля - 3,5 балла, августа - 4 балла, сентября – 4,5 балла, октября - 5 баллов, ноября – 5,5 баллов, декабря - 6 баллов. | Отчет о работе со средствами массовой информации | Ежемесячная,до 20 числа |  |
| 1.7 | Отсутствие ситуаций чрезвычайного характера техногенной природы вызванных ненадлежащим контролем за техническими средствами и оборудованием | Отсутствие ситуаций | 0,5 балла в месяцМаксимальное количество баллов по итогам января - 0,5 баллов, февраля – 1 балл, марта – 1,5 балла, апреля - 2 балла, мая – 2,5 балла, июня - 3 балла, июля - 3,5 балла, августа - 4 балла, сентября – 4,5 балла, октября - 5 баллов, ноября – 5,5 баллов, декабря - 6 баллов. | Отчет о выполнении дорожной карты | Ежемесячная,до 20 числа |  |
| Итого максимальное количество баллов по первому разделу за год | По итогам января – 1 балл, февраля – 2 балла, марта – 13 баллов, апреля – 14 баллов, мая – 15 баллов, июня – 26 баллов, июля – 27 баллов, августа – 28 баллов, сентября – 39 баллов, октября – 40 баллов, ноября – 41 баллов, декабря – 52 балла. |  |  |  |
| 1. **По финансово-экономической деятельности и исполнительской дисциплине учреждения (руководителя)**
 |
| 2.1 | Потребление энергетических ресурсов в натуральном выражении (в сопоставимых условиях) в сравнении с аналогичным периодом прошлого года (нарастающим итогом) | 100% или сокращение потребления | Увеличение более чем на 0,75% – 0 баллов, увеличение менее чем на 0,75% - 1 балл, 100% или сокращение – 2 балла. Максимальное количество баллов по итогам I квартала - 2, полугодия - 4, 9 месяцев - 6, года - 8. | Отчет о потреблении ресурсов в натуральном и стоимостном выражении с нарастающим итогом | Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 20 числа) |  |
| 2.2 | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | Отсутствие кредиторской задолженности | 0,5 балла в месяц Максимальное количество баллов по итогам января - 0,5 баллов, февраля – 1 балл, марта – 1,5 балла, апреля - 2 балла, мая – 2,5 балла, июня - 3 балла, июля - 3,5 балла, августа - 4 балла, сентября – 4,5 балла, октября - 5 баллов, ноября – 5,5 баллов, декабря - 6 баллов. | Информация по данным бухучета на 01 число месяца следующего за истекшим  | Ежемесячная,до 20 числа |  |
| 2.3 | Увеличение или сохранение объема средств, полученных за платные услуги по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающим итогом) | 100% или увеличение объема внебюджетных средств | Снижение – 0 баллов, 100% и увеличение - 0,5 балла. Максимальное количество баллов по итогам января - 0,5 баллов, февраля – 1 балл, марта – 1,5 балла, апреля - 2 балла, мая – 2,5 балла, июня - 3 балла, июля - 3,5 балла, августа - 4 балла, сентября – 4,5 балла, октября - 5 баллов, ноября – 5,5 баллов, декабря - 6 баллов.  | Информация за отчетный период | Ежемесячная,до 20 числа |  |
| 2.4 | Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным запросам | Отсутствие замечаний | 0,5 балла в месяц Максимальное количество баллов по итогам января - 0,5 баллов, февраля – 1 балл, марта – 1,5 балла, апреля - 2 балла, мая – 2,5 балла, июня - 3 балла, июля - 3,5 балла, августа - 4 балла, сентября – 4,5 балла, октября - 5 баллов, ноября – 5,5 баллов, декабря - 6 баллов. | Информация за отчетный период | Ежемесячная,до 20 числа |  |
| Итого максимальное количество баллов по второму разделу за год | По итогам января – 1,5 балла, февраля – 3 балла, марта – 6,5 балла, апреля - 8 баллов, мая – 9,5 баллов, июня - 13 баллов, июля - 14,5 баллов, августа – 16 баллов, сентября – 19,5 баллов, октября - 21 балл, ноября – 22,5 баллов, декабря - 26 баллов. |  |  |  |
| 1. **По деятельности учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами**
 |
| 3.1 | Доля специалистов повысивших уровень квалификации за отчетный период  | Повышение квалификации более чем 2,5% специалистов | Не один специалист не повысил квалификацию – 0 баллов, менее 2,5 % от общего числа специалистов повысивших квалификацию – 1 балл, 2,5% и более от общего числа специалистов повысивших квалификацию – 2 балла Максимальное количество баллов по итогам I квартала - 2, полугодия - 4, 9 месяцев - 6, года - 8 | Отчет о выполнении целевых показателей | Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 20 числа) |  |
| 3.2 | Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социального характера | Выполнение | 0,5 балла в месяц Максимальное количество баллов по итогам января - 0,5 баллов, февраля – 1 балл, марта – 1,5 балла, апреля - 2 балла, мая – 2,5 балла, июня - 3 балла, июля - 3,5 балла, августа - 4 балла, сентября – 4,5 балла, октября - 5 баллов, ноября – 5,5 баллов, декабря - 6 баллов. | Сведения  | Ежемесячная,до 20 числа |  |
| 3.3 | Отсутствие фактов травматизма на рабочем месте. | Выполнение | 0,5 балла в месяц Максимальное количество баллов по итогам января - 0,5 баллов, февраля – 1 балл, марта – 1,5 балла, апреля - 2 балла, мая – 2,5 балла, июня - 3 балла, июля - 3,5 балла, августа - 4 балла, сентября – 4,5 балла, октября - 5 баллов, ноября – 5,5 баллов, декабря - 6 баллов. | Сведения  | Ежемесячная,до 20 числа |  |
| Итого максимальное количество баллов по третьему разделу за год | По итогам января - 1 балл, февраля – 2 балла, марта – 5 баллов, апреля - 6 баллов, мая – 7 баллов, июня - 10 баллов, июля - 11 баллов, августа – 12 баллов, сентября – 15 баллов, октября - 16 баллов, ноября – 17 баллов, декабря - 20 баллов. |  |  |  |
| **Совокупность всех критериев в баллах по трем разделам** | Максимальное количество баллов по итогам января - 3,5 баллов, февраля – 7 баллов, марта – 24,5 баллов, апреля - 28 баллов, мая – 31,5 баллов, июня - 49 баллов, июля - 52,5 баллов, августа – 56 баллов, сентября – 73,5 баллов, октября - 77 баллов, ноября – 80,5 баллов, декабря - 98 баллов. |  |  |  |

1. **Показатели оценки эффективной работы руководителей муниципальных учреждений библиотечного обслуживания**

|  |
| --- |
| 1. **По основной деятельности**
 |
| 1.1. | Выполнение, утвержденного Администрацией Кривошеинского района муниципального задания по предоставлению муниципальных (бюджетных) услуг | 100% | 2 балла за каждый квартал (8 за год) | Отчет о выполнении муниципального задания | Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 20 числа) | Ежеквартальная, (по итогам за Iкв. в апреле, за полугодие в июле, за 9 месяцев в октябре, за год в январе) |
| 1.2. | Выполнение показателей «дорожной карты» учреждения | 100% | 2 балла за каждый квартал (8 за год) | Отчет о выполнении дорожной карты | Квартальная (январь,апрель, июль, октябрь, до 20 числа) |  |
| 1.3. | Выполнение плана информационно – просветительской деятельности | Не менее 1 публикации в месяц  | Отсутствие публикаций – 0 баллов, 1 публикация в месяц – 0,25 балла, более 1 публикации в месяц – 0,5 балла Максимальное количество баллов по итогам января - 0,5 баллов, февраля – 1 балл, марта – 1,5 балла, апреля - 2 балла, мая – 2,5 балла, июня - 3 балла, июля - 3,5 балла, августа - 4 балла, сентября – 4,5 балла, октября - 5 баллов, ноября – 5,5 баллов, декабря - 6 баллов. | Отчет о работе со средствами массовой информации | Ежемесячная,до 20 числа |  |
| 1.4. | Количество посетителей информационно – образовательных (просветительских) программ учреждения в сравнении с аналогичным периодом прошлого года (нарастающим итогом) | 100% или увеличение количества посетителей | Снижение более 5% - 0 баллов, снижение до 5% - 1 балл, 100% и увеличение - 2 балла за каждый квартал (8 за год) | Отчет  | Квартальная (январь апрель, июль, октябрь, до 20 числа) |  |
| 1.5. | Отсутствие ситуаций чрезвычайного характера техногенной природы вызванных ненадлежащим контролем за техническими средствами и оборудованием | отсутствие ситуаций | 0,5 балла в месяцМаксимальное количество баллов по итогам января - 0,5 баллов, февраля – 1 балл, марта – 1,5 балла, апреля - 2 балла, мая – 2,5 балла, июня - 3 балла, июля - 3,5 балла, августа - 4 балла, сентября – 4,5 балла, октября - 5 баллов, ноября – 5,5 баллов, декабря - 6 баллов. | Отчет о выполнении дорожной карты | Ежемесячная,до 20 числа |  |
| Итого максимальное количество баллов по первому разделу за год | По итогам января - 1 балл, февраля – 2 балла, марта – 9 баллов, апреля - 10 баллов, мая – 11 баллов, июня - 18 баллов, июля - 19 баллов, августа - 20 баллов, сентября – 27 баллов, октября - 28 баллов, ноября – 29 баллов, декабря - 36 баллов |  |  |  |
| **2. По финансово-экономической деятельности и исполнительской дисциплине учреждения (руководителя)** |
| 2.1. | Потребление энергетических ресурсов в натуральном выражении (в сопоставимых условиях) в сравнении с аналогичным периодом прошлого года (нарастающим итогом) | 100% или сокращение потребления | Увеличение более чем на 0,75% – 0 баллов, увеличение менее чем на 0,75% - 1 балл, 100% или сокращение – 2 балла за каждый квартал (8 за год) | Отчет о потреблении ресурсов в натуральном и стоимостном выражении с нарастающим итогом | Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 20 числа) |  |
| 2.2. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | Отсутствие кредиторской задолженности | 0,5 балла в месяц Максимальное количество баллов по итогам января - 0,5 баллов, февраля – 1 балл, марта – 1,5 балла, апреля - 2 балла, мая – 2,5 балла, июня - 3 балла, июля - 3,5 балла, августа - 4 балла, сентября – 4,5 балла, октября - 5 баллов, ноября – 5,5 баллов, декабря - 6 баллов. | Информация по данным бухучета на 01 число месяца следующего за истекшим  | Ежемесячная,до 20 числа |  |
| 2.3. | Увеличение или сохранение объема средств, полученных за платные услуги по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающим итогом) | 100% или увеличение объема внебюджетных средств | Снижение – 0 баллов, 100% и увеличение - 0,5 балла. Максимальное количество баллов по итогам января - 0,5 баллов, февраля – 1 балл, марта – 1,5 балла, апреля - 2 балла, мая – 2,5 балла, июня - 3 балла, июля - 3,5 балла, августа - 4 балла, сентября – 4,5 балла, октября - 5 баллов, ноября – 5,5 баллов, декабря - 6 баллов.  | Информация за отчетный период | Ежемесячная,до 20 числа |  |
| 2.4. | Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным запросам | Отсутствие замечаний | 0,5 балла в месяц Максимальное количество баллов по итогам января - 0,5 баллов, февраля – 1 балл, марта – 1,5 балла, апреля - 2 балла, мая – 2,5 балла, июня - 3 балла, июля - 3,5 балла, августа - 4 балла, сентября – 4,5 балла, октября - 5 баллов, ноября – 5,5 баллов, декабря - 6 баллов. | Информация за отчетный период | Ежемесячная,до 20 числа |  |
| Итого максимальное количество баллов по второму разделу за год | По итогам января - 1,5 баллов, февраля – 3 балла, марта – 6,5 баллов, апреля - 8 баллов, мая – 9,5 баллов, июня - 13 баллов, июля - 14,5 баллов, августа - 16 баллов, сентября – 19,5 баллов, октября - 21 баллов, ноября – 22,5 баллов, декабря - 26 баллов |  |  |  |
| **3. Показатели оценки эффективности работы, направленной на работу с кадрами** |
| 3.1. | Доля специалистов повысивших уровень квалификации за отчетный период  | повышение квалификации более 2,5% специалистов | Не один специалист не повысил квалификацию – 0 баллов, менее 2,5 % от общего числа специалистов повысивших квалификацию – 1 балл, более 2,5% от общего числа специалистов повысивших квалификацию – 2 балла (8 баллов за год) | Отчет о выполнении целевых показателей | Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 20 числа) |  |
| 3.2. | Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социального характера | Выполнение | 0,5 балла в месяц Максимальное количество баллов по итогам января - 0,5 баллов, февраля – 1 балл, марта – 1,5 балла, апреля - 2 балла, мая – 2,5 балла, июня - 3 балла, июля - 3,5 балла, августа - 4 балла, сентября – 4,5 балла, октября - 5 баллов, ноября – 5,5 баллов, декабря - 6 баллов. | Сведения  | Ежемесячная,до 20 числа |  |
| 3.3. | Отсутствие фактов травматизма на рабочем месте. | Выполнение | 0,5 балла в месяц Максимальное количество баллов по итогам января - 0,5 баллов, февраля – 1 балл, марта – 1,5 балла, апреля - 2 балла, мая – 2,5 балла, июня - 3 балла, июля - 3,5 балла, августа - 4 балла, сентября – 4,5 балла, октября - 5 баллов, ноября – 5,5 баллов, декабря - 6 баллов. | Сведения  | Ежемесячная,до 20 числа |  |
| Итого максимальное количество баллов по третьему разделу за год | По итогам января - 1 балл, февраля – 2 балла, марта – 5 баллов, апреля - 6 баллов, мая – 7 баллов, июня - 10 баллов, июля - 11 баллов, августа - 12 баллов, сентября – 15 баллов, октября - 16 баллов, ноября – 17 баллов, декабря - 20 баллов. |  |  |  |
| **Совокупность всех критериев в баллах по трем разделам** | Максимальное количество баллов по итогам января - 3,5 баллов, февраля – 7 баллов, марта – 20,5 баллов, апреля - 24 балла, мая – 27,5 баллов, июня - 41 балл, июля - 44,5 баллов, августа – 48 баллов, сентября – 61,5 баллов, октября - 65 баллов, ноября – 68,5 баллов, декабря - 82 баллов. |  |  |  |

1. **Показатели оценки эффективной работы руководителей Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Кривошеинского района»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Характеристика показателя | Значение в баллах | Процент от месячного фонда стимулирующих выплат руководителю | Периодичность оценки показателя |
| 1. | 1. **По основной деятельности учреждения**
 |
| 1.1. | Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в области бухгалтерского учета | Своевременное внесение изменений и дополнений в Устав и иные локальные акты, регламентирующие деятельность учреждения, а также соответствие локальных актов учреждения действующему законодательству  | 5 | До 5% | По мере необходимости |
| 1.2. | Эффективность, результативность деятельности учреждения, повышение качества выполняемых работ | Отсутствие пени, штрафов, предписаний в отношении учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Кривошеинского района | 10 | До 10% | Ежемесячно |
| 1.3. | Обеспечение открытости информации об обслуживаемых учреждениях | Актуальность размещаемой на едином информационном портале бюджетной, бухгалтерской информации с соблюдением установленных сроков | 5 | До 5% | Ежемесячно |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 20 |
|  | **2.По финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине учреждения** |
| 2.1. | Реализация муниципального задания, а также выполнение работ сверх муниципального задания на платной основе  | Удовлетворённость потребителей качеством выполнения работ | 10 | До 10% | На начало финансового года |
| 2.2. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности  | Осуществление платежей в установленном порядке с соблюдением сроков  | 20 | До 20% | Ежемесячно до 25 числа |
| 2.3. | Наличия замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам) | Отсутствие фактов нарушения предоставления отчетности | 30 | До 30% | Ежемесячно до 25 числа |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 60 |
| 3. | **3. По деятельности учреждения, направленные на работу с кадрами** |
| 3.1. | Укомплектованность кадрами | Оптимальная укомплектованность кадрами | 5 | До 5% | Ежеквартально |
| 3.2. | Соответствие квалификации бухгалтеров учреждения требованиям, установленным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.12.2014 № 1061н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер» | Наличие в штате работников со средним профессиональным и высшим экономическим образованием | 5 | До 5% | Ежеквартально |
| 3.3. | Своевременное повышение уровня профессиональной подготовки работников | Наличие плана повышения квалификации, его своевременная реализация | 5 | До 5% | Ежеквартально |
| 3.4. | Внедрение механизмов «эффективного контракта» с работниками учреждения | Заключение «эффективных контрактов» (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с работниками учреждения | 5 | До 5% | Ежеквартально |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 20 |
| Совокупность всех критериев в баллах по трем разделам: 100  |

Приложение 8
к [положению](#sub_160)
о системе оплаты труда
руководителей, их заместителей
и главных бухгалтеров муниципальных
учреждений муниципального

образования Кривошеинский район

**Отчет о выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности**

**муниципальных учреждений муниципального образования Кривошеинский район**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. Руководителя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отчетный период\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_\_г

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели деятельности руководителя муниципального учреждения | Плановое значение показателя | Критерии оценки деятельности руководителя | Выполнено за отчетный период | Количество полученных баллов за отчетный период |
| **1** | **По основной деятельности муниципального учреждения** |
| 1.1 |  |  |  |  |  |
| ….. |  |  |  |  |  |
| **Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу (оценка):** |
| **2.** | **По финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине муниципального учреждения** |
| 2.1 |  |  |  |  |  |
| …. |  |  |  |  |  |
| **Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу (оценка):** |
| **3** | **По деятельности муниципального учреждения, направленные на работу с кадрами** |
| 3.1 |  |  |  |  |  |
| …. |  |  |  |  |  |
| **Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу (оценка):** |
| **Совокупность всех критериев по трем разделам:** |

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

М.П.

Экспертная оценка комиссии выполнения целевых показателей (баллов)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_