

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО –**

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ГОРОД ЗЕЛЕНОГОРСК**

**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

28.12.2023 г. Зеленогорск № 287-п

О внесении изменений в Примерное

положение об оплате труда работников

муниципальных учреждений города

Зеленогорска, находящихся в ведении

Муниципального казенного учреждения

«Комитет по делам культуры и молодежной

политики города Зеленогорска», утвержденное

постановлением Администрации

ЗАТО г. Зеленогорск от 01.03.2023 № 40-п

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 12.04.2021 № 46-п «Об утверждении Положения о системе оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска», руководствуясь Уставом города Зеленогорска Красноярского края,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 01.03.2023 № 40-п, следующие изменения:
   1. В разделе 4:
      1. Подпункт д) пункта 4.1 изложить в следующей редакции:

«д) специальная краевая выплата;».

* + 1. Пункт 4.1 дополнить подпунктом е) следующего содержания:

«е) выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) (далее – выплаты по итогам работы).».

* + 1. Пункт 4.3 изложить в следующей редакции:

«4.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, осуществляется с применением бальной оценки согласно приложению № 2 к настоящему примерному положению.».

* + 1. Пункт 4.6 изложить в следующей редакции:

«4.6. Для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, в учреждении создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии учреждения включается представитель работников учреждения. Комиссия является коллегиальным органом и действует в соответствии с положением о комиссии по установлению выплат работникам учреждения, утвержденным приказом руководителя учреждения.

Решение комиссии оформляется в виде рекомендации руководителю учреждения по установлению размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты. Решение комиссии принимается открытым голосованием простым большинством из числа присутствующих на заседании членов комиссии, при условии присутствия не менее половины членов комиссии и оформляется протоколом.».

* + 1. Пункт 4.9 изложить в следующей редакции:

«4.9. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждений.

4.9.1. Работникам учреждений по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам учреждений по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работниками времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.9.2. В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждений увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув – Отп, (1)

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + (СКВ х Кмес х Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.».

* + 1. Пункт 4.9 считать пунктом 4.10 и в нем абзац пятнадцатый изложить в следующей редакции:

«К выплатам по итогам работы не представляются работники учреждений, уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 7, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.».

* 1. В разделе 5:
     1. Пункт 5.7 изложить в следующей редакции:

«5.7. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) персональные выплаты;

г) специальная краевая выплата;

д) выплаты по итогам работы (за квартал, год) (далее – выплаты по итогам работы).».

1.2.2. В пункте 5.11 абзац третий изложить в следующей редакции:

«Решения рабочей группы оформляются в виде рекомендаций о размерах выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, за исключением специальной краевой выплаты. Решения принимаются рабочей группой открытым голосованием при условии присутствия не менее половины состава рабочей группы, простым большинством голосов и оформляются протоколами.».

* + 1. Пункт 5.15 изложить в следующей редакции:

«5.15. Специальная краевая выплата руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается трудовыми договорами в соответствии с пунктом 4.9 раздела 4 настоящего примерного положения.».

* + 1. Пункт 5.15 считать пунктом 5.16 и в нем абзацы третий, четвертый изложить в следующей редакции:

«При определении размеров выплат по итогам работы руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам, проработавшим неполный календарный квартал (год) в связи с предоставлением отпусков без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособностью, работой на условиях неполного рабочего времени (день, неделя), размеры фондов стимулирования руководителей учреждений, а также объем средств, направленные учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам, подлежат корректировке с учетом отработанного времени в расчетном периоде.

К выплатам по итогам работы не представляются руководители учреждений, их заместители и главные бухгалтера, уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.».

* + 1. Пункты 5.16, 5.17 считать пунктами 5.17, 5.18.
    2. Пункт 5.18 считать пунктом 5.19 следующего содержания:

«5.19. Учреждение вправе направлять на стимулирование труда работников учреждений сложившуюся к концу отчетного периода экономию фондов стимулирования руководителей их заместителей и главных бухгалтеров, которая сформировалась:

- за счет предоставленного отпуска без сохранения средней заработной платы;

- в связи с отсутствием на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности;

- в случае невыполнения критериев оценки результативности и качества деятельности в отчетном периоде.».

1.2.7. Пункты 5.19, 5.20, 5.21 считать пунктами 5.20, 5.21, 5.22.

1.3. Приложение № 2 изложить в следующей редакции:

«Приложение № 2

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений,

находящихся в ведении

Муниципального казенного

учреждения «Комитет по делам

культуры и молодежной политики

города Зеленогорска»

Порядок расчета выплат стимулирующего характера

с учетом применения балльной оценки

Размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С1 балла \* Бi \*Кисп. раб.вр. ,

где:

С – размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период;

рассчитывается в срок до начала планового периода и утверждается приказом руководителя учреждения;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям критериев оценки за отчетный период;

Кисп.раб.вр. – коэффициент использования рабочего времени i-го работника за отчетный период;

Кисп. раб.вр.= Тфакт / Т план,

где:

Тфакт – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности (профессии) i-м работником за отчетный период;

Тплан – норма часов (рабочих дней) по должности (профессии) за отчетный период;

n

С1 балла = Qстим. / SUM Бimax ,

i=1

где:

Qстим. – объем средств фонда оплаты труда, направляемых учреждением для осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, работникам учреждения в плановом периоде;

Бimax - максимальное количество баллов, предусмотренное показателями критериев оценки по i-й должности (профессии) работника учреждения;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения на плановый период за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

Qстим. = (Qзп – Qштат – Qстим. рук – Qперс - Qспец - Qотп)/РК,

где:

Qзп – объем средств фонда оплаты труда учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной (бюджетной смете) деятельности учреждения на плановый период и состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной платы за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Qштат – объем средств фонда оплаты труда работников, состоящий из окладов (должностных окладов) по основной и совмещаемой должностям, выплат компенсационного характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка к заработной платы за работу в местностях с особыми климатическими условиями, определенный на плановый период согласно штатному расписанию учреждения;

Qстим. рук – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения (фонд стимулирования руководителя), заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной платы за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями, утвержденный в плане финансово-хозяйственной (бюджетной смете) деятельности учреждения, на плановый период;

Qперс. - объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления персональных выплат стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной платы за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями на плановый период.

Qспец. – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления специальной краевой выплаты с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной платы за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями на плановый период.

Qотп – объем средств фонда оплаты труда, направляемый учреждением в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной платы за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями на плановый период.

РК – коэффициент районного регулирования, учитывающий размер районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Qотп = (Qзп х Nотп) / (Nгод \*n),

где:

Nотп – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, в плановом периоде согласно графику отпусков, утвержденному в учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом периоде

Порядок направления объема экономии запланированного фонда оплаты труда, полученного за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждений, невыполнения (недовыполнения) работниками показателей критериев оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется учреждением в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Учреждения вправе детализировать порядок определения Qстим. и С1 балла по видам выплат стимулирующего характера и категориям работников с установлением данного порядка в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.».

1.4. Приложение № 6 изложить в следующей редакции:

«Приложение № 6

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений,

находящихся в ведении

Муниципального казенного

учреждения «Комитет по делам

культуры и молодежной политики

города Зеленогорска»

**Критерии оценки эффективности деятельности,**

**условия и размеры выплат стимулирующего характера**

**для руководителей учреждений,   
их заместителей и главных бухгалтеров**

1. Учреждения культуры.

1.1. Руководитель учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат | Условия | | Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | |
| 1.1 | Эффективность финансово-экономической деятельности | Выполнение муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ) учреждением | 100% и выше | 10 |
| от 95% до 99,9% | 5 |
| менее 95% | 0 |
| Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения | свыше 95 % до 100% | 10 |
| свыше 90% до 95% | 5 |
| 90% и менее | 0 |
| Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | наличие подписанных соглашений, договоров, с указанием конкретных результатов о совместной деятельности | 2 |
| Выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения | выполнение показателей в полном объеме | 10 |
| выполнение показателей не в полном объеме по объективным причинам | 5 |
| 1.2 | Информационная открытость деятельности учреждения | Размещение необходимой об учреждении информации в различных источниках (стенды учреждений, официальные сайты учреждений, официальный портал [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru), публикации в СМИ ) | размещение и поддержание актуальном состоянии в учреждении в доступных для посетителей местах полной информации о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, деятельности учреждения; | 5 |
| размещение и поддержка в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru); | 5 |
| наличие публикаций, репортажей в СМИ (не менее 2 в квартал) | 5 |
| размещение и актуализация информации о деятельности учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет | 5 |
| 1.3 | Обеспечение (сохранение) стабильных социально-трудовых отношений | Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками | отсутствие кредиторской задолженности за отчетный период | 8 |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | |
| 2.1 | Обеспечение качества оказываемых учреждением услуг | Отсутствие обоснованных зафиксированных обращений (жалоб) от граждан на качество оказываемых услуг, работу учреждения, деятельность директора учреждения | отсутствие  обращений (жалоб) | 10 |
| 2.2 | Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю деятельности учреждения | 100% | 10 |
| от 95% до 99,9% | 5 |
| меньше 95,0% | 0 |
| 2.3 | Обеспеченность стабильности кадров | соблюдение коэффициента текучести кадров не более 0,5 | 5 |
| 2.4 | Эффективность управленческой деятельности | Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета (полнота, достоверность и соблюдение срока) | отсутствие замечаний со стороны контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета | 5 |
| 2.5 | Обеспечение безопасных условий труда в учреждении | Качественное выполнение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности | отсутствие предписаний | 10 |
| устранение нарушений, в установленный предписанием срок | 5 |

1.2. Учреждения культуры. Заместитель руководителя

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат | Условия | | Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | |
| 1.1 | Эффективность финансово-экономической деятельности | Выполнение муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ) учреждением | 100% и выше | 10 |
| от 95% до 99,9% | 5 |
| менее 95% | 0 |
| Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | наличие подписанных соглашений, договоров, с указанием конкретных результатов о совместной деятельности | 16 |
| Выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения | выполнение показателей в полном объеме | 10 |
| выполнение показателей не в полном объеме по объективным причинам | 5 |
| 1.2 | Информационная открытость деятельности учреждения | Размещение необходимой об учреждении информации в различных источниках (стенды учреждений, официальные сайты учреждений, официальный портал [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru), публикации в СМИ) | размещение и поддержание актуальном состоянии в учреждении в доступных для посетителей местах полной информации о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, деятельности учреждения; | 6 |
| размещение и поддержка в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru); | 6 |
| наличие публикаций, репортажей в СМИ (не менее 2 в квартал) | 6 |
| размещение и актуализация информации о деятельности учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет | 6 |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | |
| 2.1 | Обеспечение качества оказываемых учреждением услуг | Отсутствие обоснованных зафиксированных обращений (жалоб) от граждан на качество оказываемых услуг, работу учреждения | отсутствие  обращений (жалоб) | 7 |
| 2.2 | Обеспечение наличия и качества нормативно-правовых документов, регулирующих социокультурную деятельность и развитие учреждения (стратегия, планы, программы, отчеты, положения) | Документы, регулирующие социокультурную деятельность и развитие учреждения (стратегия, планы, программы, отчеты, положения), соответствует требованиям законодательства Российской Федерации | факт наличия и соответствия требованиям законодательства Российской Федерации | 7 |
| своевременность актуализации | 4 |
| отсутствие замечаний учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета | 4 |
| 2.3 | Соблюдение исполнительской дисциплины | Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета (полнота, достоверность и соблюдение срока) | отсутствие замечаний со стороны контрольных органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств | 10 |
| 2.4 | Обеспечение безопасных условий труда в учреждении | Качественное выполнение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности | отсутствие предписаний | 8 |
| устранение нарушений, в установленный предписанием срок | 5 |

2. Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия».

2.1. Руководитель учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат | Условия | | Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | |
| 1.1 | Эффективность и результативность финансово-экономической деятельности учреждения | Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ | выполнение в полном объеме и в срок, 100% соответствие нормам действующего законодательства | 10 |
| Исполнение бюджетной сметы учреждения | свыше 95 % до 100% | 15 |
| свыше 90% до 95% | 10 |
| 90% и менее | 0 |
| Соблюдение сроков и достоверности бухгалтерской, налоговой статистической отчетности (ежемесячной, квартальной, годовой), в том числе по обслуживаемым учреждениям | отсутствие замечаний по сдаче статистической, налоговой и пенсионной отчетности в отчетный период, в том числе от руководителей обслуживаемых учреждений | 10 |
| 1.2 | Эффективное взаимодействие с обслуживаемыми учреждениями | Полное выполнение обязательств по договорам (соглашениям) о безвозмездном предоставлении услуг | 100% выполнения обязательств по договорам (соглашениям)о безвозмездном оказании услуг с учреждениями, находящимися в ведении МКУ «Комитет по делам культуры» | 10 |
| 1.3 | Обеспечение (сохранение) стабильных социально-трудовых отношений | Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками учреждения и перед обслуживаемыми учреждениями | отсутствие кредиторской задолженности за отчетный период | 8 |
| 1.4 | Эффективное ведение контроля за выполнением целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников обслуживаемых учреждений | Проведение анализа, осуществление контроля и своевременное информирование (месяц, квартал, год) руководителей обслуживаемых учреждений, главного распорядителя средств местного бюджета о выполнении целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников | наличие отчетов (месяц, квартал, год) о выполнении целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий | 13 |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | |
| 2.1 | Обеспечение качества работы учреждения | Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений со стороны обслуживаемых учреждений, граждан на качество работы учреждения или деятельность директора учреждения | отсутствие  обращений (жалоб) | 10 |
| Отсутствие в отчетном периоде предписаний надзорных и контролирующих органов | отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами | 10 |
| 2.2 | Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю деятельности учреждения | 100% | 12 |
| от 95% до 99,9% | 5 |
| меньше 95,0% | 0 |
| 2.3 | Обеспеченность стабильности кадров | соблюдение коэффициента текучести кадров не более 0,5 | 5 |
| 2.4 | Эффективность управленческой деятельности | Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета (полнота, достоверность и соблюдение срока) | факт отсутствия замечаний | 7 |

2.2. Главный бухгалтер

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат | Условия | | Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | |
| 1.1 | Эффективность и результативность финансово-экономической деятельности учреждения | Исполнение бюджетной сметы учреждения | свыше 95 % до 100% | 10 |
| свыше 90% до 95% | 5 |
| 90% и менее | 0 |
| Соблюдение сроков и достоверности бухгалтерской, налоговой статистической отчетности (ежемесячной, квартальной, годовой), в том числе по обслуживаемым учреждениям | отсутствие замечаний по сдаче статистической, налоговой и пенсионной отчетности в отчетный период, в том числе от руководителей обслуживаемых учреждений | 15 |
| 1.2 | Эффективное взаимодействие с обслуживаемыми учреждениями | Полное выполнение обязательств по договорам (соглашениям) о безвозмездном предоставлении услуг | 100% выполнения обязательств по договорам (соглашениям) о безвозмездном оказании услуг с учреждениями, находящимися в ведении МКУ «Комитет по делам культуры» | 15 |
| 1.3 | Обеспечение (сохранение) стабильных социально-трудовых отношений | Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками учреждения и перед обслуживаемыми учреждениями | отсутствие кредиторской задолженности за отчетный период | 13 |
| 1.4 | Эффективное ведение контроля за выполнением целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников обслуживаемых учреждений | Проведение анализа, осуществление контроля и своевременное информирование (месяц, квартал, год) руководителей обслуживаемых учреждений и главного распорядителя средств местного бюджета о выполнении целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников | наличие отчетов (месяц, квартал, год) о выполнении целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий | 13 |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | |
| 2.1 | Обеспечение качества работы учреждения | Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений со стороны обслуживаемых учреждений, граждан на качество работы учреждения | отсутствие  обращений (жалоб) | 10 |
| Отсутствие в отчетном периоде предписаний надзорных и контролирующих органов | отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами | 10 |
| 2.2 | Эффективность финансово-хозяйственной деятельности учреждения | Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения в отчетном периоде | факт отсутствия нарушений | 12 |
| работа по устранению нарушений | 5 |
| 2.3 | Соблюдение исполнительской дисциплины | Полнота, достоверность и соблюдение сроков предоставления информации по отдельным запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета | факт отсутствия замечаний | 12 |

3. Муниципальное казенное учреждение «Центр хозяйственно-эксплуатационного обеспечения».

3.1. Руководитель учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат | Условия | | Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | |
| 1.1 | Эффективность и результативность финансово-экономической деятельности учреждения | Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ | выполнение в полном объеме и в срок, 100% соответствие нормам действующего законодательства | 10 |
| Исполнение бюджетной сметы учреждения | свыше 95 % до 100% | 13 |
| свыше 90% до 95% | 5 |
| 90% и менее | 0 |
| 1.2 | Эффективное взаимодействие с обслуживаемыми учреждениями | Полное выполнение обязательств по договорам (соглашениям) о безвозмездном предоставлении услуг | 100% выполнения обязательств по договорам (соглашениям) о безвозмездном оказании услуг с учреждениями, находящимися в ведении МКУ «Комитет по делам культуры» | 10 |
| 1.3 | Обеспечение (сохранение) стабильных социально-трудовых отношений | Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками учреждения | отсутствие кредиторской задолженности за отчетный период | 8 |
| 1.4 | Эффективное функционирование всех систем жизнедеятельности обслуживаемых учреждений | Содержание и эксплуатация имущества, зданий и сооружений обслуживаемых учреждений в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и договором о безвозмездном оказании услуг | отсутствие обоснованных замечаний | 10 |
| Обеспечение содержания в надлежащем состоянии кабинетов и помещений обслуживаемых учреждений в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по охране труда | отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета, директоров обслуживаемых учреждений | 10 |
| Локальные нормативные акты в обслуживаемых учреждениях в области охраны труда, пожарной и электробезопасности соответствуют требованиям законодательства Российской Федерации | факт наличия и своевременность актуализации | 11 |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | |
| 2.1 | Обеспечение качества работы учреждения | Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений со стороны обслуживаемых учреждений, граждан на качество работы учреждения или деятельность директора учреждения | отсутствие  обращений (жалоб) | 14 |
| Отсутствие в отчетном периоде предписаний надзорных и контролирующих органов | отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами | 14 |
| 2.2 | Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю деятельности учреждения | 100% | 10 |
| от 95% до 99,9% | 5 |
| меньше 95,0% | 0 |
| 2.3 | Обеспеченность стабильности кадров | соблюдение коэффициента текучести кадров не более 0,5 | 5 |
| 2.4 | Эффективность управленческой деятельности | Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета (полнота, достоверность и соблюдение срока) | факт отсутствия замечаний | 5 |

3.2. Заместитель руководителя

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат | Условия | | Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | |
| 1.1 | Эффективность и результативность финансово-экономической деятельности учреждения | Исполнение бюджетной сметы учреждения | свыше 95 % до 100% | 13 |
| свыше 90% до 95% | 5 |
| 90% и менее | 0 |
| 1.2 | Эффективное взаимодействие с обслуживаемыми учреждениями | Полное выполнение обязательств по договорам (соглашениям) о безвозмездном предоставлении услуг | 100% выполнения обязательств по договорам (соглашениям) о безвозмездном оказании услуг с учреждениями, находящимися в ведении МКУ «Комитет по делам культуры» | 15 |
| 1.3 | Эффективное функционирование всех систем жизнедеятельности обслуживаемых учреждений | Содержание и эксплуатация имущества, зданий и сооружений обслуживаемых учреждений в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и договором о безвозмездном оказании услуг | отсутствие обоснованных замечаний | 15 |
| Обеспечение содержания в надлежащем состоянии кабинетов и помещений обслуживаемых учреждений в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по охране труда | отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета, директоров обслуживаемых учреждений | 10 |
| Локальные нормативные акты в обслуживаемых учреждениях в области охраны труда, пожарной и электробезопасности соответствуют требованиям законодательства Российской Федерации | факт наличия и своевременность актуализации | 13 |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | |
| 2.1 | Обеспечение качества работы учреждения | Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений со стороны обслуживаемых учреждений, граждан на качество работы учреждения | отсутствие  обращений (жалоб) | 14 |
| Отсутствие в отчетном периоде предписаний надзорных и контролирующих органов | отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами | 14 |
| 2.2 | Соблюдение исполнительской дисциплины | Полнота, достоверность, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации по отдельным запросам контролирующих органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета, директора учреждения | факт отсутствия замечаний | 10 |
| 2.3 | Соблюдение трудовой дисциплины | Отсутствие аварий и срывов работы учреждения | факт отсутствия | 10 |

».

1. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2024 и подлежит опубликованию в газете «Панорама». Абзацы шесть - девятнадцать пункта 1.1.5 настоящего постановления действуют до 31.12.2024 включительно.

Первый заместитель Главы ЗАТО

г. Зеленогорск по стратегическому

планированию, экономическому

развитию и финансам М.В. Налобина