



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕСТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 08.02.2023 № 159

г. Пестово

О внесении изменений
в Положение о системе оплаты
труда работников муници-
пальных учреждений района

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных и автономных) учреждений, созданных Пестовским муниципальным районом, утвержденное постановлением Администрации муниципального района от 23.10.2014 № 1700 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района», изложив его в прилагаемой редакции.

2. Отраслевым органам Администрации муниципального района:

2.1. В срок до 15 марта 2023 года утвердить Положение (примерные положения) по оплате труда работников подведомственных им муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений по видам экономической деятельности или сферам деятельности;

2.2. Информацию о выполнении пункта 2.1 представить в отдел кадровой политики и делопроизводства Администрации муниципального района в срок до 20 марта 2023 года.

3. Отделу кадровой политики и делопроизводства Администрации муниципального района обеспечить разработку и принятие в срок до 15 марта 2023 года положений (примерных положений) по оплате труда работников учреждений, подведомственных Администрации муниципального района.

4. Опубликовать постановление в муниципальной газете «Информационный вестник Пестовского муниципального района» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава
муниципального района

Е.А. Поварова

Положение

о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Пестовским муниципальным районом

1. Система оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Пестовским муниципальным районом (далее Учреждение), включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации муниципального района и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами.

2. Системы оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников по видам экономической деятельности или сферам деятельности, утверждаемых:

нормативным правовым актом Администрации района - в случае осуществления функций и полномочий учредителя Администрацией муниципального района (далее учредитель);

нормативным правовым актом отраслевого органа Администрации района - в случае осуществления функций и полномочий учредителя отраслевыми органами Администрации района (далее учредитель).

Системы оплаты труда работников казенных учреждений устанавливаются положениями об оплате труда работников по видам экономической деятельности или сферам деятельности, утверждаемыми нормативными правовыми актами учредителя.

Система оплаты труда работников учреждений по определенным сферам деятельности устанавливается с учетом требований, утвержденных Правительством Российской Федерации, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

2.1. Отраслевые органы Администрации Пестовского муниципального района (далее отраслевые органы), осуществляющие функции и полномочия учредителей подведомственных учреждений, при утверждении положений (примерных положений) об оплате труда работников по видам экономической деятельности или сферам деятельности предусматривают условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников указанных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и служащих, указанных отраслевыми органами, а также обеспечивающих деятельность указанных органов исполнительной власти области (административно-хозяйственное,

информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

2.2. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих отраслевого органа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и служащих отраслевого органа на установленную численность муниципальных служащих и служащих отраслевого органа и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится отраслевым органом до руководителя подведомственного учреждения, указанного в пункте 2.1 настоящего Положения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения, указанного в пункте 2.1 настоящего Положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее Указы Президента Российской Федерации)) на численность работников подведомственного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе Указами Президента Российской Федерации) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера, перечисленных в пунктах 6, 7 настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

4. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

5. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждений система оплаты труда может включать размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должности, предусматривающей категоричность.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Размеры повышающих коэффициентов, условия, показатели и критерии применения повышающих коэффициентов по должностям или по группе должностей, профессий рабочих определяются положениями (примерными положениями) об оплате труда работников учреждений, утверждаемыми учредителями (далее положения об оплате труда работников учреждений).

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) в отношении конкретных работников учреждения принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения, в отношении руководителя учреждения, функции и полномочия учредителя которого осуществляются отраслевыми органами - учредителем и оформляется правовым актом учредителя.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктами 2, 2.1, 2.2 настоящего Положения к окладам (должностным окладам) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

8. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктами 2, 2.1, 2.2, 9 настоящего Положения положениями об оплате труда работников учреждений.

9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ руководителям и работникам учреждений осуществляются с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, показатели результативности деятельности руководителей и работников учреждений, критерии оценки результативности их деятельности по должностям или по группе должностей, профессий рабочих определяются положениями об оплате труда работников учреждений.

Решение об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ в отношении конкретных работников учреждения принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения, в отношении руководителя учреждения, функции и полномочия учредителя которого осуществляются отраслевыми органами, - учредителем и оформляется правовым актом учредителя.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ устанавливается в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Премирование руководителей и работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждений, рекомендациями по разработке показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей, работников и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение к настоящему Положению).

9.1. Руководитель учреждения обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

10. Оплата труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений состоит из должностных окладов,

выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) устанавливается учредителем в кратности до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

12.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

Условия оплаты труда работников учреждений определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, определенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) устанавливается учредителем в кратности до 4.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений.

13.1. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

13.2. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 12 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

13.3. Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, установленного пунктами 12, 13 настоящего Положения, по решению учредителя могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, включенных в перечень учреждений, в которых условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, утвержденный нормативным правовым актом Администрации Пестовского муниципального района.

В перечень учреждений, в которых условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, включаются учреждения, осуществляющие производство продукции (работ, услуг), имеющей особую значимость, масштабность, а также уникальность.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета

заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), включенного в перечень учреждений, в которых условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, устанавливается нормативным правовым актом учредителя.

Проекты нормативных правовых актов, указанные в третьем абзаце настоящего пункта, содержащие предельные уровни соотношений среднемесячной заработной платы в кратности свыше 1 к 5, подлежат согласованию с Главой Пестовского муниципального района.

14. При установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в качестве показателя эффективности его работы по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

15. По результатам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) по решению учредителя бюджетному учреждению могут предоставляться субсидии из бюджета Пестовского муниципального района в соответствии со вторым абзацем пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление выплат стимулирующего характера из расчета до 5 процентов нормативных затрат (затрат, фактически сложившихся за отчетный период) на оплату труда работников учреждения, участвующих непосредственно в оказании муниципальной услуги (выполнении работы).

16. Учредители вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждений.

16.1. К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

17. Из фонда оплаты труда руководителям учреждений, работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения, работнику учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителей учреждений - отраслевым органом Администрации муниципального района, в ведении которого находится учреждение, и оформляется его правовым актом;

в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, работникам учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителей учреждений - отраслевым органом Администрации муниципального района, в ведении которого находится учреждение, и оформляется его правовым актом;

в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

19. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, работника учреждения.

20. Фонд оплаты труда работников бюджетного и автономного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному и автономному учреждению из бюджета муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Приложение
к Положению

о системе оплаты труда работников государственных
(бюджетных, автономных и казенных) учреждений,
созданных Пестовским муниципальным районом

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО РАЗРАБОТКЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, РАБОТНИКОВ И КРИТЕРИЕВ
ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. Настоящие рекомендации разработаны в целях оказания содействия в установлении единых методологических подходов к определению оценки эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников.

2. Показатели эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников и критерии оценки эффективности их деятельности разрабатываются в соответствии с уставом учреждения, спецификой деятельности конкретного учреждения, включаются в положения (примерные положения) об оплате труда работников учреждений (далее положения об оплате труда работников учреждений) и определяются в трудовых договорах.

3. Показатели эффективности деятельности учреждений, их руководителей должны характеризовать:

3.1. Основную деятельность учреждения, заключающуюся в:
планировании работы;
выполнении муниципального задания (в случае его наличия);
обеспечении комплексной безопасности учреждения;
оснащенности учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных и муниципальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам;

удовлетворенности граждан доступностью и качеством предоставления государственных и муниципальных услуг (в случае их оказания);

отсутствии обоснованных жалоб на качество предоставления государственных и муниципальных услуг (в случае их оказания);

осуществлении инновационной деятельности;

обеспечении информационной открытости учреждения;

создании и обеспечении деятельности попечительских (общественных, наблюдательных) советов в учреждении;

3.2. Финансово-экономическую деятельность учреждения и исполнительскую дисциплину руководителя учреждения, касающиеся:

своевременности представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения;

целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;

целевого и эффективного использования внебюджетных средств (средства от приносящей доход деятельности учреждения, благотворительная

и спонсорская помощь);

эффективности расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление государственных и муниципальных услуг;

качества представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам;

соблюдения сроков и порядка представления проектов бюджетных смет (планов финансово-хозяйственной деятельности) на очередной финансовый год;

соблюдения сроков представления учреждением статистической отчетности, информации по отдельным запросам;

3.3. Деятельность учреждения и его руководителя, направленную на работу с кадрами, в части:

укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные и муниципальные услуги;

соблюдения сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения, непосредственно оказывающих государственные и муниципальные услуги;

доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в области в соответствии с утвержденной «дорожной картой» (при наличии);

наличия фактического роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с федеральными и областными нормативными правовыми актами;

осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

выполнения квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4. В показатели эффективности деятельности руководителя учреждения могут включаться в том числе:

показатели, предусмотренные подпунктом «ч» пункта 9 типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (в случае их установления в трудовом договоре);

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки);

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки).

4. Показатели эффективности деятельности работников учреждений разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий

рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждений учитываются:

соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

соблюдение положений кодекса профессиональной этики (при наличии);

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах);

участие в конкурсах профессионального мастерства;

освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования;

удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных и муниципальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления) (в случае их наличия).

5. Показатели эффективности деятельности учреждений, их руководителей, работников учреждений могут быть дополнены показателями, определяемыми учредителем с учетом специфики деятельности учреждения.

6. Проведение оценки эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников рекомендуется осуществлять на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждениями своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

7. Оценку показателей эффективности деятельности учреждений рекомендуется проводить в сроки, установленные положениями об оплате труда работников учреждений, но не реже одного раза в год, руководителей учреждений - не реже одного раза в квартал и работников учреждений - в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

8. Руководитель учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения (далее отчет) в сроки, указанные в пункте 7 настоящих рекомендаций, с учетом приложения № 1 к настоящим рекомендациям и направляет его в оценочную комиссию.

Работник учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности (далее отчет) в срок, указанный в пункте 7 настоящих рекомендаций, с учетом приложения № 2 к настоящим рекомендациям и направляет его в оценочную комиссию.

9. Составы и порядок деятельности оценочных комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждений и руководителей учреждений утверждаются правовым актом учредителя;

для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждений утверждаются правовым актом учреждения.

10. Оценочная комиссия, созданная учредителем, рассматривает отчет руководителя учреждения и на его основе проводит оценку эффективности

деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты работников учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

11. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем учреждения, работником учреждения, составит меньше 50 процентов.

12. По результатам рассмотрения отчета руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная отраслевым органом и Администрацией муниципального района, готовит предложения о премировании (невыплате премии) руководителя (руководителю) учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (невыплате премии) работников (работникам) учреждения.

13. На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении руководителя учреждения – учредителем и оформляется их правовым актом;

в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Приложение № 1
к рекомендациям
по разработке показателей эффективности
деятельности учреждений, их руководителей,
работников и критериев оценки эффективности
их деятельности

ФОРМА
перечня показателей эффективности деятельности
учреждений, руководителей учреждений и критериев оценки
эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Коли- чество баллов
I. Основная деятельность учреждения			
1.			
2.			
3.			
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
1.			
2.			
3.			
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
1.			
2.			
3.			

Приложение № 2
к рекомендациям
по разработке показателей эффективности
деятельности учреждений, их руководителей,
работников и критериев оценки эффективности
их деятельности

ФОРМА
перечня показателей эффективности деятельности
работников учреждений и критериев оценки эффективности
их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количе- ство баллов
1.			
2.			
3.			