Проект

подготовлен управлением

бюджетного учёта и отчётности

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД СУРГУТ

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА**

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

О внесении изменения в постановление

Администрации города от 02.11.2016 № 8092

«Об утверждении положения о порядке

и условиях установления конкретных размеров

выплат, составляющих фонд оплаты труда

руководителей муниципальных

бюджетных и автономных учреждений,

куратором которых является управление

физической культуры и спорта»

В соответствии с пунктом 3 постановления Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», распоряжением Администрации города от 30.12.2005 № 3686 «Об утверждении Регламента Администрации города»:

1. Внести в постановление Администрации города от 02.11.2016 № 8092 «Об утверждении положения о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является управление физической культуры и спорта» (с изменениями от 20.12.2016 № 9231, от 07.07.2017 № 5813) изменение, изложив приложение к постановлению в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Управлению по связям с общественностью и средствами массовой информации опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации и разместить на официальном портале Администрации города.

3. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава города В.Н. Шувалов

Ахмадеева Л.Р.

52-20-10

Приложение
к [постановлению](#sub_0)

Администрации города

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017 № \_\_\_\_\_\_\_

Положение
о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является управление физической культуры и спорта

Раздел I. Общие положения

1. Положение о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является управление физической культуры и спорта (далее - положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», распоряжением Администрации города от 01.02.2017 № 130 «Об утверждении положения о функциях учредителя и кураторов в отношении муниципальных организаций».

2. Настоящее положение вводится в целях установления системы оплаты труда и выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является управление физической культуры и спорта (далее -учреждения), а также в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении эффективности и качества труда, четкого распределения и использования средств на оплату труда. Оплата труда руководителей учреждений производится из фонда оплаты труда учреждений в зависимости от количества и качества затраченного труда и его конечных результатов.

3. Выплаты, установленные настоящим положением, производятся за счет средств, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда руководителей
муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является управление физической культуры и спорта

1. Размер должностного оклада руководителей учреждений определяется в порядке, установленном приложением 3 к постановлению Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и утверждается распоряжением Администрации города.

2. Перечень работников основного персонала учреждений определяется положением об оплате труда учреждений.

3. Конкретный размер коэффициента кратности к средней заработной плате основного персонала для определения размера должностных окладов руководителей устанавливается с соблюдением принципа оптимального соотношения оплаты труда руководителей и работников учреждений на основании критериев оценки деятельности руководителей учреждений за предыдущий финансовый год согласно приложению 1 к настоящему положению, но не более 5.

Индексация размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется одновременно с индексацией размеров должностных окладов работников учреждения в соответствии с настоящим положением.

При создании новых муниципальных учреждений и в случаях, когда невозможно произвести расчет среднемесячной заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается куратором учреждения. Размер должностного оклада определяется с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также с учетом размеров должностных окладов руководителей учреждений, аналогичных создаваемому учреждению по объективным параметрам (объемные показатели деятельности учреждения и другие аналогичные показатели).

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке, определенном приложением 4 к постановлению Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута».

5. Система выплат стимулирующего характера руководителей учреждений устанавливается в целях повышения материальной заинтересованности руководителей учреждений в конечных результатах труда, в инициативном и творческом отношении к работе для достижения наибольшей эффективности работы учреждений в целом.

Система выплат стимулирующего характера включает в себя:

- надбавку за стаж работы;

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком;

- выплата за организацию и контроль за осуществлением деятельности по оказанию платных услуг.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся по решению куратора учреждения.

5.1. Надбавка за стаж работы является персонифицированной и устанавливается каждому руководителю с учетом отработанного им времени в учреждениях данной отрасли. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка. Период времени, необходимый для приобретения права на надбавку за стаж работы, закрепляется в коллективных договорах учреждений.

5.1.1. Надбавка руководителям учреждений дополнительного образования, подведомственным управлению физической культуры и спорта, устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет - 5%;

- при стаже работы от 3 лет до 5 лет - 10%;

- при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

5.1.2. Надбавка руководителям учреждений, подведомственных управлению физической культуры и спорта, кроме учреждений дополнительного образования, устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 5%;

- при стаже работы от 10 лет до 20 лет - 10%;

- при стаже работы свыше 20 лет - 20%.

5.2. Повышающий коэффициент к установленному должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком, соответствующим профилю выполняемой работы:

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу за ученую степень доктора наук - 0,2;

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу за ученую степень кандидата наук - 0,1;

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу награжденным орденами и медалями, ведомственными знаками отличия в труде либо удостоенным почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации или Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, соответствующими профилю выполняемой работы - 0,1.

При наличии двух и более оснований выплата по повышающему коэффициенту к установленному должностному окладу производится только по одному из оснований по желанию работника.

5.3. Куратор учреждения вправе установить руководителю учреждения стимулирующую выплату за организацию и контроль за осуществлением деятельности по оказанию платных услуг.

Выплата за организацию и контроль за осуществлением деятельности по оказанию платных услуг устанавливается за счет средств, полученных от оказания платных услуг, в пределах средств, направленных на оплату труда.

Валовым доходом считается фактический объем полученных средств от оказания платных услуг за отчетный месяц.

Выплата за организацию и контроль за осуществлением деятельности по оказанию платных услуг устанавливается ежемесячно в процентном отношении от валового дохода в пределах остатка средств по оказанию платных услуг после оплаты всех принятых обязательств учреждения за отчетный период,

в пределах средств, направленных на оплату труда в следующих размерах:

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| Валовый доходза отчетный месяц(тыс. руб.) | Максимальный размервыплаты (%) |
| до 100 (включительно) | 12% |
| от 100 до 200 (включительно) | 10% |
| от 200 до 500 (включительно) | 8% |
| от 500 до 1 000 (включительно) | 5% |
| более 1 000 | 3% |

Под принятыми обязательствами понимается:

- оплата труда и начисления на оплату труда, иные выплаты основному и вспомогательному персоналу;

- налоговые платежи (включая резерв по предстоящим платежам);

- оплата по заключенным договорам (включая резерв по предстоящим платежам) на оплату товаров, работ, услуг;

- иные расходы, предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, за счет средств по оказанию платных услуг.

Выплата за организацию и контроль за осуществлением деятельности по оказанию платных услуг осуществляется на основании ведомости и отчета, подготовленных учреждением.

Отчет предоставляется в специализированное учреждение не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным. Отчет должен содержать информацию об исполнении (неисполнении) показателей деятельности по оказанию платных услуг в соответствии с приложением 3 к настоящему положению о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является управление физической культуры и спорта, а также об объеме средств, поступивших от оказания платных услуг в отчетном месяце (в разрезе видов услуг) и предлагаемый размер выплаты в процентах, не превышающий максимальный размер выплаты, указанный в таблице.

Специализированное учреждение в составе отчета, представленного учреждением, осуществляет согласование общего объема средств, поступивших от оказания платных услуг, в течение двух рабочих дней с момента представления отчета.

Согласование показателей согласно приложению 3 к настоящему положению и утверждение ведомости осуществляется куратором в течение трех рабочих дней со дня получения отчета, согласованного специализированным учреждением, и ведомости.

При выявлении в отчете ошибок, неполных или недостоверных сведений специализированное учреждение, куратор возвращают отчет в учреждение с указанием причин возврата. Срок устранения замечаний - не более двух рабочих дней со дня получения отчета.

Выплата не осуществляется:

- в случае непредставления отчета и ведомости в определенные настоящим положением сроки;

- при невыполнении одного из показателей согласно приложению 3 к настоящему положению.

Руководители учреждений несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Выплата за организацию и контроль за осуществлением деятельности по оказанию платных услуг осуществляется по основной занимаемой должности и основному месту работы пропорционально отработанному времени в отчетном периоде на основании отчета и ведомости, утвержденной куратором.

6. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску  один раз в календарном году.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску устанавливается руководителям учреждений в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности и производится на основании распоряжения Администрации города. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску не зависит от итогов оценки труда руководителя. Право на предоставление единовременной выплаты возникает через шесть месяцев с момента трудоустройства.

7. Система премиальных выплат.

Система премиальных выплат руководителя включает в себя:

- премирование по итогам работы за квартал, год;

- премия за выполнение особо важного и сложного задания;

- единовременное премирование к профессиональному празднику.

7.1. Премирование руководителей учреждений по итогам работы за соответствующий отчетный период (квартал, год).

По результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период (квартал, год) премирование руководителей учреждений производится с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных уставами учреждений, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) руководителям учреждений устанавливается в размере до 45% от месячного фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности. Конкретный размер премии по результатам работы за отчетный период (квартал) определяется на основании целевых показателей деятельности учреждений за отчетный период согласно приложению 2 к настоящему положению.

Достигнутые значения целевых показателей за отчетный период «Финансово-экономическая деятельность» согласно приложению 2 к настоящему положению представляются на согласование в муниципальное казенное учреждение «Центр организационного обеспечения деятельности муниципальных организаций» (далее - специализированное учреждение) в срок до 05 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, отчет за IV квартал - до 08 декабря текущего финансового года. Специализированное учреждение рассматривает и согласовывает целевые показатели раздела 2 «Финансово-экономическая деятельность» и раздела 3 «Уровень исполнительской дисциплины»: пункт 3.1  в части финансово-экономической составляющей критерия «Обеспечение регистрации и размещения актуальной информации об учреждении на федеральных, региональных порталах в полном объеме в соответствии с требованиями, установленными законодательством» и пункт 3.3 согласно приложению 2 к настоящему положению в течение трех рабочих дней.

Отчет о достижении значений целевых показателей за отчетный период деятельности учреждения (далее - отчет) направляется учреждением куратору в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, отчет за IV квартал и год - до 13 декабря текущего финансового года.

Куратор рассматривает, утверждает и направляет отчет в течение трех рабочих дней с момента получения отчета в специализированное учреждение для подготовки проекта распоряжения о выплате премии. Специализированное учреждение в течение трех рабочих дней подготавливает проект распоряжения о выплате премии.

Премия по итогам работы за отчетный период (год) руководителям учреждений устанавливается в размере до одного месячного фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности при условии наличия обоснованной экономии выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Конкретный размер премии по результатам работы за отчетный период (год) определяется на основании оценки отчетов о достижении значений целевых показателей за четыре квартала текущего года путем определения среднего значения установленных процентов премии руководителя.

Премия по результатам работы за отчетный период (квартал, год) начисляется пропорционально времени, отработанному руководителями.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, участие в семинарах, курсах повышения квалификации по поручению работодателя, исполнение государственных, общественных обязанностей.

Премия по результатам работы за квартал (год) выплачивается руководителям, проработавшим полный квартал (год), а также руководителям, проработавшим неполный квартал (год), по следующим причинам:

- прием на работу;

- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- отпуск по беременности и родам;

- прекращение трудового договора по следующим основаниям:

расторжение трудового договора по инициативе работника (выход на пенсию, уход за ребенком, поступление в образовательное учреждение);

расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ликвидация учреждения);

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора;

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на замещающую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; смерть работника);

истечение срока трудового договора.

При применении к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания премия за соответствующий период (квартал, год) не выплачивается.

7.2. Премия за выполнение особо важного и сложного задания.

Премия за выполнение особо важного и сложного задания выплачивается в порядке, определенном подпунктом 3.10.3 пункта 3.10 приложения 4 к постановлению Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута».

7.3. Единовременное премирование к профессиональному празднику.

Руководителям учреждений производится единовременное премирование к профессиональному празднику (День физкультурника - вторая суббота августа) в размере до одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений.

Выплата единовременного премирования осуществляется на основании распоряжения Администрации города. Подготовку распоряжения осуществляет специализированное учреждение в течение трех рабочих дней с момента поступления согласованного с куратором обращения учреждения.

8. Месячный фонд оплаты труда руководителей для единовременной выплаты к отпуску и выплат премиального характера определяется на дату выхода распоряжения Администрации города исходя из следующих составляющих:

- установленного должностного оклада;

- ежемесячной надбавки к установленному должностному окладу за стаж работы;

- повышающего коэффициента к установленному должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком;

- ежемесячной процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- районного коэффициента за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение 1
к положению о порядке
и условиях установления
конкретных размеров выплат,
составляющих фонд оплаты
труда руководителей
муниципальных бюджетных
и автономных учреждений,
куратором которых является
управление физической
культуры и спорта

Критерии оценки
деятельности руководителей учреждений для установления коэффициента кратности при определении должностного оклада руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является управление физической культуры и спорта

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Показателидля установлениякратности | Условия | Коэффициент кратности за принятый показатель |
| 1. Учреждения дополнительногообразования в сфере спорта (муниципальное автономное учреждение дополнительногообразования специализированная детско-юношескаяспортивная школаолимпийского резерва(далее - СДЮСШОР) «Олимп»,муниципальное бюджетное учреждениедополнительногообразования (далее - МБУ ДО) «Детско-юношеская спортивная школа «Виктория»,МБУ ДО СДЮСШОР «Аверс»,МБУ ДО СДЮСШОР «Ермак»,МБУ ДО СДЮСШОР «Кедр»,МБУ ДО СДЮСШОР № 1, | - количество штатных единиц | - до 50 шт. ед.(включительно);- от 51 до 100 шт. ед.(включительно);- от 101 до 150 шт. ед. (включительно);- более 150 шт. ед. | 0,30,650,750,85 |
| - количествообучающихся | - до 200 чел.(включительно);- от 201 до 300 чел. (включительно);- от 301 до 500 чел. (включительно);- от 501 до 700 чел. (включительно);- от 701 до 1 000 чел. (включительно);- свыше 1 000 чел. | 0,40,50,70,80,91,0 |
| - наличие отдельно стоящих зданий(помещений),спортивных объектов;- организация работы ресурсного центра, методическойплощадки;- наличие загородного объекта | за каждоеналичиеналичие | 0,0500,1000,450 |
| МБУ ДО СДЮСШОР «Югория» имени Арарата АгвановичаПилояна) |  |  |  |
| 2. Муниципальноебюджетное учреждение «Центр физической подготовки «Надежда» | - количество штатных единиц;- количествоспортивных объектов, сооружений по месту жительства;- количествопотребителеймуниципальных услуг, работ | за 1 штатную единицуза каждый- до 10 000 чел.(включительно);- от 10 001 до 20 000 чел. (включительно);- от 20 001 до 30 000 чел. (включительно) | 0,0100,1000,4000,5000,700 |
| 3. Муниципальноеавтономное учреждение «Ледовый Дворец спорта» | - количество штатных единиц;- наличие сложного инженерно - технического объекта,сооружения;- отдельностоящие здания(помещения),спортивные объекты, (сооружения);- количествопотребителеймуниципальных услуг, работ | за 1 штатную единицуналичиеза каждое- до 10 000 чел.(включительно);- от 10 001 до 20 000 чел. (включительно);- от 20 001 до 30 000 чел. (включительно) | 0,0101,5000,0500,4000,5000,700 |

Приложение 2
к положению о порядке
и условиях установления
конкретных размеров выплат,
составляющих фонд оплаты
труда руководителей
муниципальных бюджетных
и автономных учреждений,
куратором которых является
управление физической
культуры и спорта

Целевые показатели
деятельности учреждения и критерии оценки деятельности руководителей муниципальных, бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является управление физической культуры и спорта

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Целевые показатели деятельностируководителя учреждения | Критерии оценкидеятельностируководителяучреждения(в баллах) | Максимальное количество баллов | Периодичностьотчетности/подтверждающие документы |
| 1. Основная деятельность учреждений |
| 1.1. Выполнение показателей основнойдеятельности учреждения в соответствиис муниципальным заданием на оказаниемуниципальных услуг, выполнение работ (не менее 95% по каждому показателю,характеризующему объем и качествооказания муниципальных услуг,выполнение работ) | от 95%(включительно) 10 баллов;до 95%  0 баллов.Выполнение показателей основнойдеятельности учреждения в соответствиис муниципальнымзаданием на оказаниемуниципальной услуги (менее 95% по каждомупоказателю, характеризующему объеми качество оказаниямуниципальной услуги) влечет за собой снижение баллов пропорциональнок общему количествупоказателей (в соответствии с методикойрасчета[\*](#sub_11)) | 10 | квартал/отчето выполнениипоказателейосновнойдеятельности учрежденияв соответствиис муниципальным заданиемна оказаниемуниципальных услуг,выполнениеработ |
| 1.2. Участие учреждения в конкурсныхмероприятиях различного уровня | - участие в конкурсном мероприятии - 5 баллов;- отсутствие участия -0 баллов | 5 | квартал/предоставление отчета об участии с приложениемположенияо проведенииконкурсногомероприятия,копия заявкина участие,информацияо результатах(при наличии) |
| 1.3. Укомплектованность учрежденияработниками, непосредственнооказывающими услуги (основнойперсонал) | доля укомплектованности, составляющая:- не менее 95% -5 баллов;- от 90% до 94% 3 балла;- менее 90% 0 баллов | 5 | квартал/письменнаяинформацияо замещенииштатныхдолжностейосновногоперсонала(штатноезамещение) |
| 1.4. Обеспечение повышенияквалификации сотрудниками учреждения:- участие в курсах повышения квалификациис периодичностью, определеннойзаконодательством и в соответствиис утвержденным планом-графиком;- участие в семинарах, практикумах,конференциях, тренингах, профессиональных конкурсах, иных мероприятиях,направленных на развитиепрофессиональных компетенций | доля сотрудниковучреждения,повысившихсвою квалификациюна курсахповышенияквалификации,в соответствиис планом-графиком (100%) - 3 балла;- участиесотрудниковучрежденияв семинарах,практикумах,конференцияхи так далее - 2 балла;- отсутствиеучастия - 0 баллов | 5 | квартал/письменнаяинформация (баллыначисляютсяпо каждомукритерию) |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по разделу за I - IV кварталы | 25 |
| 2. Финансово-экономическая деятельность |
| 2.1. Использование финансового обеспечения на выполнение муниципальногозадания в отчетном периоде (не менее95 процентов от утвержденных плановых назначений на соответствующий период) | от 95% (включительно) -10 баллов;до 95% - 0 баллов | 10 | квартал/отчето расходовании средствна выполнениемуниципального задания на оказание муниципальных услуг, работ (нарастающим итогом) |
| 2.2. Соблюдение сроков предоставлениямесячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности,проектов планов финансово-хозяйственной деятельности (с расчетами и обоснованиями)и иной запрашиваемой информации | соблюдение -10 баллов;несоблюдение -0 баллов | 10 | квартал/письменнаяинформацияо нарушениисроков |
| 2.3. Отсутствие необоснованнойпросроченной дебиторской и кредиторскойзадолженности | наличие - 0 баллов;отсутствие - 5 баллов | 5 | квартал[\*\*](#sub_22)/сведенияо кредиторскойзадолженности. Информацияо дебиторскойзадолженности |
| 2.4. Отсутствие нарушений временногопериода по выплате заработной платы,налоговым и иным платежам в бюджети внебюджетные фонды, расчетовс поставщиками и подрядчиками:- заработная плата - один месяц с установленной локальным актом даты выплаты;- налоговые и иные платежи в бюджети внебюджетные фонды - один месяцс даты, когда платежи должны осуществляться согласно законодательству;- расчеты с поставщиками и подрядчиками -два месяца с даты, когда платежи должныосуществляться согласно условияммуниципальных контрактов, договоров | наличие - 0 баллов;отсутствие - 10 баллов | 10 | квартал/заявкана финансирование, платежныепоручения,предоставляемые к финансовомуотчетуоб использовании субсидии |
| 2.5. Выполнение плана поступленийот иной приносящей доход деятельности | от 95% (включительно) 5 баллов;до 95%  0 баллов | 5 | I квартал/отчето результатахдеятельностимуниципального учрежденияи об использовании закрепленногоза ним имущества |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по разделу 2 за I квартал | 40 |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по разделу 2 за II - IV кварталы | 35 |
| 3. Уровень исполнительской дисциплины |
| 3.1. Обеспечение информационнойоткрытости | обеспечениерегистрациии размещенияактуальнойинформацииоб учреждениина федеральных,региональныхпорталах в полномобъеме в соответствиис требованиями,установленнымизаконодательством -5 баллов;необеспечение -0 баллов;- системноесопровождениеи актуализацияв учрежденииофициальногоинтернет-сайта,в том числе размещение общей информациив соответствиис действующимзаконодательством -5 баллов;отсутствие - 0 баллов | 10 | квартал/письменнаяинформация,служебныезаписки,скриншоты(баллыначисляютсяпо каждомукритерию) |
| 3.2. Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности | соблюдение - 5 баллов;нарушение - 0 баллов | 5 | квартал/служебная запискаоб отсутствииактов, приказов, фиксирующих нарушение |
| 3.3. Отсутствие нарушений, выявленных органами внутреннего и внешнегофинансового контроля (Контрольно-счетной палатой, контрольно-ревизионным управлением, главным распорядителембюджетных средств, куратором) | отсутствие - 5 баллов;наличие - 0 баллов | 5 | квартал/предписания,акты проверок,приказы,письменнаяинформация |
| 3.4. Исполнение приказов управленияфизической культуры и спорта, запросов, писем | исполнение - 15 баллов;нарушение - 0 баллов | 15 | квартал/письменнаяинформация,служебныезаписки |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по разделу 3за I - IV кварталы | 35 |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам за I квартал 100 баллов составляет 100% премии руководителя |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам за II - IV квартал 95 баллов составляет 100% премии руководителя |

Примечания:

\*методика расчета: Х/У  100= Z%, где:

Х - количество невыполненных в полном объеме (< 95%) показателей;

У - общее количество показателей, Z%  процент выполненных показателей к общему объему показателей).

Для определения количества баллов необходимо Z%10 баллов/100%;

\*\*учитывая сроки сдачи отчетности по дебиторской и кредиторской задолженности, оцениваются данные отчета за предыдущий квартал.

Приложение 3
к положению о порядке
и условиях установления
конкретных размеров выплат,
составляющих фонд оплаты
труда руководителей
муниципальных бюджетных
и автономных учреждений,
куратором которых является
управление физической
культуры и спорта

Критерии
исполнения показателей деятельности по оказанию платных услуг
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(наименование учреждения)
за \_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_ года
(месяц)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателя | Критерии выполнения показателей |
| 1. Обеспечение информационнойоткрытости при предоставленииплатных услуг | наличие и своевременное обновление информации о предоставленииплатных услуг |
| 2. Обеспечение соответствия деятельности учреждения при оказании платных услуг требованиям законодательства Российской Федерации в части соблюдения норм СанПиН, противопожарной безопасности, законодательства в сфере защиты прав потребителей | отсутствие предписаний надзорных органов |
| 3. Обеспечение соблюдения требований охраны труда и техники безопасности при оказании платных услуг | отсутствие несчастных случаев |