



Российская Федерация  
Новгородская область

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЧУДОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

17.02.2023 № 234

г.Чудово

**Об утверждении Примерного положения  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
«Молодёжный центр «Диалог»**

В соответствии со статьей 144 Трудового [кодекса](#) Российской Федерации, постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.08.2014 [№ 1393](#) «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Чудовским муниципальным районом, городом Чудово», Администрация Чудовского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Молодёжный центр «Диалог».
2. Опубликовать постановление в бюллетене «Чудовский вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Чудовского муниципального района.

**Глава**  
**муниципального района В.Н. Шеляпин**

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации  
муниципального района  
от 17.02.2023 № 234

### **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Молодёжный центр «Диалог»**

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Думы Чудовского муниципального района от 31.03.2015 № 499 «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Чудовского муниципального района», постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.08.2014 № 1393 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Чудовским муниципальным районом, городом Чудово» и устанавливает примерные порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Молодёжный центр «Диалог», подведомственного Администрации Чудовского муниципального района (далее - учреждение).

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается 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;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели) производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Чудовского муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не более 40 процентов и определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7. Оплата труда работников учреждений состоит из:

должностных окладов (окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

8. Оклады (должностные оклады) работников учреждений (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера) устанавливаются на основании базового оклада по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

Размеры базовых окладов устанавливаются в зависимости от квалификационного уровня ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и составляют:

<b>ПКГ, квалификационный уровень</b>	<b>Размер базового оклада, руб.</b>
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень:	
уборщик служебных помещений	8039

Размеры базовых должностных окладов должностей специалистов, не включенных в ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы составляют:

<b>Наименование должности</b>	<b>Размер базового должностного оклада (руб.)</b>
заведующий отделом	14632
методист отдела	11897
делопроизводитель	8322

9. К выплатам компенсационного характера относятся:

9.1. выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата устанавливается по итогам специальной оценки условий труда;

9.2. выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

9.2.1. доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника по основному месту работы или в абсолютных размерах. Размер и срок, на который устанавливается выплата, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

9.2.2. выплата за работу в ночное время производится работнику в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

9.2.3. выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику в размере производится работнику в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

9.2.4. выплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. К выплатам стимулирующего характера относятся:

10.1. выплата за интенсивность и высокие результаты работы за исключением профессий рабочих по направлению деятельности учреждения в соответствии с Уставом учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 100 процентов должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производится в соответствии с критериями оценки их деятельности разработанными и утвержденными локальным нормативным актом учреждения, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности, установленной постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.08.2014 № 1393.

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

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения осуществляется один раз в год, в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с условиями работы учреждения.

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

10.2. выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждений (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера), производится дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждений в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 10 процентов оклада;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов оклада;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов оклада;
- свыше 15 лет - 30 процентов оклада.

Установление стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется комиссией по установлению стажа непрерывной работы, выслуги лет, состав и положение о которой утверждаются руководителем учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

периоды трудовой деятельности в органах государственной власти, иных государственных органах, органах местного самоуправления, организациях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, время прохождения военной службы.

Осуществление выплаты за стаж работы производится с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия – со дня представления этих документов.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, военный билет.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы и определения ее размера рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством;

### 10.3. премиальные выплаты:

10.3.1. по итогам работы за месяц (для рабочих), квартал (за исключением рабочих), год.

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работником должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премиальные выплаты производятся по решению комиссии учреждения в соответствии с представленными отчетами по критериям для установления премиальных выплат работникам учреждения, разработанными и утвержденными локальным актом учреждения.

Премиальные выплаты работникам учреждения, за исключением уборщика служебных помещений, устанавливаются в процентах к должностному окладу из расчета 1 процент за каждый набранный балл.

Премиальные выплаты уборщику служебных помещений устанавливаются в процентах к окладу из расчета 1,5 процента за каждый набранный балл.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

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

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

10.3.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы учреждения за год.

Премииальные выплаты по итогам работы учреждения за год устанавливаются как в абсолютном значении, так и процентном отношении к должностному окладу.

Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы учреждения за год не ограничен.

Премииальные выплаты по итогам работы учреждения за год осуществляются на основании оценки эффективности его деятельности в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности учреждения с учетом личного вклада работников в достижение значений показателей оценки эффективности деятельности, разработанными и утвержденными локальным актом учреждения.

10.3.3. по итогам выполнения особо важных и срочных работ (мероприятий).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ (за проведение мероприятий) выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (за проведение мероприятий) в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда при наличии экономии фонда оплаты труда в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ (за проведение мероприятий) являются:

качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Администрации Чудовского муниципального района, руководителя Учреждения;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности учреждения;

проведение мероприятий на высоком профессиональном уровне;

наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием учреждения.

Размер премии может устанавливаться в процентах к окладу работника либо в абсолютном размере.

Премия максимальным размером не ограничивается.

Размеры и выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ (за проведение мероприятий) не зависят от наличия у работников дисциплинарных взысканий;

10.3.4. в целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности работникам учреждения может устанавливаться премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, за фактически отработанное время.

Выплата производится:

работникам, непосредственно задействованным в оказании платных услуг, до 50 процентов от суммы платных услуг, полученной от проведения мероприятий;

10.5. условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения.

10.6. 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.

11. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

11.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, утверждается распоряжением Администрации Чудовского муниципального района на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности муниципальных учреждений Чудовского муниципального района, города Чудово и их руководителей (далее - комиссия Администрации Чудовского муниципального района) в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](#) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителя учреждения исчисляется по формуле, определенной в Положении о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Чудовским муниципальным районом, городом Чудово, утвержденном постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.08.2014 № 1393, с учетом коэффициентов, характеризующих масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения.

Размер должностного оклада с учетом коэффициентов, характеризующих масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения, определяется один раз в год, с использованием данных учреждения и учитывается для расчета заработной платы с 1 января финансового года,

следующего за отчетным годом, комиссией Администрации Чудовского муниципального района.

Размер должностного оклада с учетом коэффициентов, характеризующих масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения, может быть пересмотрен в течение финансового года в случае изменения одного и более коэффициентов на комиссии Администрации Чудовского муниципального района в соответствии с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации.

В отношении впервые назначенного руководителя сохраняется размер должностного оклада, установленный в отношении предыдущего руководителя.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, 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 нормативными правовыми актами, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами учреждений.

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.

11.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 5 в отношении руководителей и от 1 до 4 в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка

исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

В случае превышения предельной кратности среднемесячной заработной платы директора учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

11.3. без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, установленного пунктом 11.2 настоящего Примерного положения, по решению Администрации Чудовского муниципального района могут быть установлены условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения, включенных в [перечень](#) муниципальных учреждений, в которых условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, утвержденный нормативным правовым актом Администрации Чудовского муниципального района;

11.4. выплаты компенсационного характера:

11.4.1. для руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

11.4.1.1. выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата устанавливается по итогам специальной оценки условий труда;

11.4.1.2. выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

11.4.1.3. доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника по основному месту работы или в абсолютных размерах. Размер и срок, на который устанавливается выплата, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

11.4.1.4. выплата за работу в ночное время производится работнику в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

11.4.1.5. выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

11.4.1.6. выплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. выплаты стимулирующего характера:

12.1. руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу;

12.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся:

12.2.1. в отношении руководителя учреждения по результатам представленных показателей эффективности деятельности учреждений и

критериев оценки эффективности их деятельности за отчетный период, согласно приложению № 1 к Примерному положению;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения в соответствии с положением об оплате труда учреждения, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности, установленной постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.08.2014 № 1393;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Администрации Чудовского муниципального района. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту;

в отношении руководителя учреждения, впервые назначенному на эту должность, сохраняется размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленный в отношении предыдущего руководителя в текущем году;

12.2.2. выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения, определяемыми положением об оплате труда учреждения, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 2 к настоящему Примерному положению, который может быть дополнен учреждением.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения проводится комиссией учреждения в соответствии с критериями оценки деятельности не позднее 30 января календарного года, следующего за отчетным.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту;

12.2.3. оценка выполнения показателей эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года,

следующего за отчетным, комиссией Администрации Чудовского муниципального района. Порядок работы комиссии Администрации Чудовского муниципального района утвержден муниципальным правовым актом Администрации Чудовского муниципального района. По результатам оценки деятельности учреждения и его руководителя устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения;

12.2.4. проведение оценки эффективности деятельности учреждения, его руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждением своей деятельности, а также анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации Чудовского муниципального района, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - приказ руководителя учреждения;

12.3. выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру производится дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, и устанавливается в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 10 процентов оклада;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов оклада;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов оклада;
- свыше 15 лет - 30 процентов оклада.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение выплаты, осуществляются комиссией учреждения по установлению стажа непрерывной работы, выслуги лет, состав которой утверждается руководителем учреждения, за исключением руководителя учреждения.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет руководителю учреждения устанавливается Администрацией Чудовского муниципального района.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются:

периоды трудовой деятельности в органах государственной власти, иных государственных органах, органах местного самоуправления, организациях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, время прохождения военной службы.

Периоды работы на руководящих должностях подлежат зачислению в стаж для установления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Осуществление выплаты за стаж работы производится с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия – со дня представления этих документов.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, военный билет.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы и определения ее размера рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством;

12.4. премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Премирование руководителя учреждения осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в приложении № 3 к настоящему Примерному положению. По результатам рассмотрения отчетов и на основании решения комиссии Администрации Чудовского муниципального района издается распоряжение Администрации Чудовского муниципального района об установлении премиальной выплаты по итогам работы руководителя учреждения.

Руководитель учреждения ежеквартально представляет отчеты эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в порядке и сроки, установленные постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 14.06.2019 № 709.

Премиальные выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся по решению комиссии учреждения в соответствии с представленными отчетами по критериям для установления премиальных выплат за установленный период.

Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности, разработанными и утвержденными локальным актом учреждения.

Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения проводится в сроки, предусмотренные приказом учреждения, на основании предоставленного в комиссию учреждения отчета об оценке эффективности деятельности.

По результатам рассмотрения отчетов, комиссия учреждения готовит предложение о премировании заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. На основании предложения комиссии учреждением руководителем учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы

заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, которое оформляется приказом учреждения.

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

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах фонда заработной платы учреждения.

12.5. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы учреждения за год.

Премиальные выплаты по итогам работы учреждения за год устанавливаются как в абсолютном значении, так и процентном отношении к должностному окладу.

Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы учреждения за год не ограничен.

Премиальные выплаты по итогам работы учреждения за год осуществляются на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с прилагаемым перечнем показателей оценки эффективности деятельности учреждения, его руководителя и критериев оценки эффективности его деятельности (приложение № 4 к настоящему Положению) с учетом личного вклада работников в достижение значений показателей оценки эффективности деятельности учреждения.

12.6. по итогам выполнения особо важных и срочных работ (мероприятий).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ (за проведение мероприятий) выплачивается руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (за проведение мероприятий) в целях поощрения за оперативность и качественный результат труда при наличии экономии фонда оплаты труда в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ (за проведение мероприятий) являются:

качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Администрации Чудовского муниципального района;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности учреждения;

проведение мероприятий на высоком профессиональном уровне;

наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием учреждения.

Размер премии может устанавливаться в процентах к окладу работника либо в абсолютном размере.

Премия максимальным размером не ограничивается.

Размеры и выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ (за проведение мероприятий) не зависят от наличия дисциплинарных взысканий.

12.7. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру может устанавливаться премия в размере не более 3 процентов от суммы средств, полученных от приносящей доход деятельности, за фактически отработанное время.

Выплата производится ежемесячно или ежеквартально за счет средств доходов, полученных от приносящей доход деятельности. Выплата премии осуществляется ежемесячно при условии, что объем средств, полученных от приносящей доход деятельности в текущем месяце превышает размер должностного оклада руководителя учреждения в 10 раз и более. При не выполнении данного условия премия выплачивается ежеквартально. Данная выплата устанавливается:

в отношении руководителя учреждения распоряжением Администрации Чудовского муниципального района на основании предложения комиссии учреждения, которое должно быть представлено на имя Главы Чудовского муниципального района не позднее 3 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал не позднее 24 декабря текущего года;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения приказом учреждения в соответствии с решением комиссии учреждения в сроки, установленные локальным нормативным актом учреждения.

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

13. При наличии экономии фонда оплаты труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности и направляемых учреждениями на оплату труда, руководителю и работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

необходимости длительного (30 и более календарных дней) лечения и восстановления здоровья работника;

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

рождения ребенка;

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения);

иных случаях в соответствии с коллективным договором в случае его заключения.

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 руководителя учреждения - учредителем и оформляется распоряжением Администрации Чудовского муниципального района;

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

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

14. 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, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - учредителем и оформляется распоряжением Администрации Чудовского муниципального района;

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

15. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя учреждения.

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

17. По результатам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) по решению учредителя бюджетному учреждению могут предоставляться субсидии из бюджета Чудовского 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).

---

Приложение № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
учреждения «Молодёжный  
центр «Диалог»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**показателей эффективности деятельности Муниципального бюджетного учреждения «Молодёжный центр «Диалог», его руководителя и критерии оценки эффективности его деятельности для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
<b>I. Основная деятельность учреждения</b>			
1.1	Полнота правовой базы учреждения и ее соответствие действующему законодательству	наличие и соответствие Устава учреждения (в актуальном виде), своевременное внесение изменений в него, наличие Совета трудового коллектива, комиссии по трудовым спорам	2
		наличие эффективных трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), должностных инструкций работников (профессиональных стандартов), своевременное внесение изменений в них	2
		наличие Правил внутреннего трудового распорядка, своевременное внесение изменений в них	2
		наличие документов в актуальном виде, регламентирующих оплату труда в учреждении, протоколов заседаний комиссии учреждения	2
1.2	Организация работы в сфере противодействия коррупции в учреждении	наличие локальных актов в учреждении, регулирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции, соответствующих законодательству Российской Федерации	2
		наличие плана по противодействию коррупции в учреждении, отчетов об исполнении плана	2
		проведение заседаний комиссии по противодействию коррупции (иной комиссии, в полномочия которой входит рассмотрение вопросов противодействия	2

1	2	3	4
		коррупции) согласно утвержденному плану и с обязательным участием представителя учредителя не менее 2 раз в год	
		проведение оценки коррупционных рисков в учреждении, наличие карты коррупционных рисков, анализ утвержденной карты коррупционных рисков не реже 1 раза в год	2
		информационная открытость учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции	2
1.3	Выполнение учреждением муниципального задания	выполнение плана 100 процентов	10
		выполнение плана в объеме от 85 до 99 процентов	5
		выполнение плана в объеме менее 85 процентов	0
1.4	Выполнение учреждением целевых показателей муниципальных программ в сфере молодежной политики, патриотического воспитания, отдыха, занятости детей и подростков в каникулярное время, профилактики правонарушений среди молодежи	все установленные показатели выполнены на 100 % и выше	3
		установленные показатели выполнены в объеме от 95 до 100 %	2
		установленные показатели выполнены в объеме от 90 до 95 %	1
		установленные показатели выполнены в объеме менее 90 %	0
1.5	Участие в конкурсах на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	участие учреждения и членов добровольческих объединений в социально-значимых конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения	5
		связь с социальными институтами, при наличии подтверждающих документов (соглашений, договоров)	1
1.6	Результативность участия учреждения в конкурсах на получение грантовой и иной финансовой поддержки для развития учреждения	наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 50,0 тыс.руб.	5
		наличие проектов, поддержанных в объеме от 30,0 до 50,0 тыс.руб.	4
		наличие проектов, поддержанных в объеме до 30,0 тыс.руб.	3
		отсутствие поддержанных проектов	0
		отсутствие проектной деятельности	-10
1.7	Работа с молодежью, оказавшейся в трудной жизненной ситуации	реализация мероприятий, направленных на работу с молодежью, оказавшейся в трудной жизненной ситуации	4

1.8	Работа с молодежными объединениями, клубными формированиями	наличие системы мероприятий, направленных на работу с молодежными объединениями, клубными формированиям	4
1	2	3	4
1.9	Обеспечение технического обслуживания, ремонта, надлежащего функционирования зданий, помещений, находящихся на балансе учреждения	качественное содержание, своевременное техническое обслуживание и ремонт зданий и имущества; отсутствие обоснованных замечаний, соблюдение установленных сроков работ	3
1.10	Своевременная подготовка учреждений к осенне-зимнему сезону работы	отсутствие нарушений	3
1.11	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	обеспечение выполнения требований противопожарной безопасности, правил по охране труда	2
		отсутствие травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период	1
		проведение специальной оценки условий труда 100 процентов рабочих мест	3
1.12	Обеспечение информационной открытости учреждения	полное размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», подлежащей размещению в соответствии с законодательством Российской Федерации, и поддержание ее в актуальном состоянии на конец отчетного периода	5
		наличие публикаций в печатных и электронных средствах массовой информации сведений о деятельности учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах, подготовленных учреждением или корреспондентами (не менее 40 в год)	2
		наличие у учреждения группы в социальных сетях	1
1.13	Отсутствие фактов несвоевременного ответа на акты реагирования контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя и (или) неприменения мер по устранению нарушений или недостатков, выявленных по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов,	своевременная подготовка ответов на представления (протесты, предписания); своевременное принятие мер по устранению нарушений и недостатков	3

	учредителя		
--	------------	--	--

1	2	3	4
<b>II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения</b>			
2.1	Эффективное ведение финансово-экономической деятельности	отсутствие фактов просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности	3
2.2	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств	3
2.3	Соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения	соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы	3
2.4	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей директора учреждения	отсутствие дисциплинарных взысканий у директора учреждения в течение отчетного периода	3
2.5	Своевременность выплаты заработной платы работникам учреждения	соблюдение сроков выплаты заработной платы, отсутствие задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения	3
2.6	Соблюдение сроков и порядка представления учреждением статистической и иной отчетности, ответов на поступающие запросы	отсутствие нарушений и соблюдение сроков представления учреждением статистической отчетности, информации по отдельным запросам	3
2.7	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности, проектов плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	отсутствие нарушений сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности, проектов плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	3
2.8	Эффективное использование муниципального имущества, переданного учреждению на праве оперативного управления	отсутствие незарегистрированного имущества, переданного учреждению в оперативное управление; принятие своевременных мер по сохранению муниципального имущества в надлежащем состоянии	3
<b>III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами</b>			
3.1	Укомплектованность учреждения работниками	укомплектованность учреждения работниками не менее 90 процентов от	5

		штатного расписания	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>100</b>

---

Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
учреждения «Молодёжный  
центр «Диалог»

## ПЕРЕЧЕНЬ

### показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
<b>1</b>	<b>Заместитель руководителя</b>
1.1	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины
1.2	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов
1.3	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации
<b>2</b>	<b>Главный бухгалтер</b>
2.1	Своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности
2.2	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации
2.3	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации
2.4	Выполнение организацией плана по доходам, поступающим в организацию от приносящей доход деятельности
2.5	Выполнение муниципального задания и контрольных показателей по основным видам уставной деятельности
2.6	Учет имущества учреждения, своевременное и достоверное проведение инвентаризации основных средств и материальных ценностей в соответствии с требованиями действующего законодательства
2.7	Соблюдение сроков размещения информации об учреждении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>
<b>3</b>	<b>Заведующий отделом</b>
3.1	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины
3.2	Рост процента молодежи, задействованной в программах, разработанных и реализуемых учреждением, от общего числа молодежи, проживающей на территории Чудовского муниципального района (сравнение с аналогичным периодом прошлого года)
3.3	Рост процента молодежи, занимающейся в патриотических объединениях, действующих на базе учреждения, от общего числа молодежи, проживающей на территории Чудовского муниципального района (сравнение с аналогичным периодом прошлого года)

1	2
3.4	Организация деятельности Центра патриотического воспитания и подготовки граждан (молодежи) к военной службе (количество проведенных мероприятий)
3.5	Своевременная сдача отчетности
<b>4</b>	<b>Методист отдела</b>
4.1	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины
4.2	Участие в деятельности Центра патриотического воспитания и подготовки граждан (молодежи) к военной службе (количество проведенных мероприятий)
4.3	Своевременная сдача отчетности
<b>5</b>	<b>Делопроизводитель</b>
5.1	регистрация, учет, хранение и своевременное доведение документов текущего делопроизводства, качественное ведение архива
5.2	своевременное и в полном объеме выполнение поручений должностных лиц Администрации Чудовского муниципального района, иных контрольных документов (100 процентов исполненных в срок документов от общего количества документов, полученных на исполнение)
5.3	организация контроля расходования почтовых конвертов и марок
<b>6</b>	<b>Обслуживающий персонал</b>
6.1	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины
6.2	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений
6.3	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
6.4	Отсутствие замечаний по подготовке и предоставлению помещений для проведения официальных мероприятий

Приложение № 3  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
учреждения «Молодёжный  
центр «Диалог»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности деятельности учреждения,**  
**его руководителя для установления премиальной выплаты**  
**МБУ «Молодёжный центр «Диалог»**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
<b>I. Основная деятельность учреждения</b>			
1.1	Отсутствие обоснованных письменных жалоб, поступивших от граждан, должностных лиц органов власти на действие (бездействие) работников учреждения	отсутствие	10
		наличие	0
1.2	Обеспечение информационной открытости муниципального учреждения:  наличие официального сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и/или раздела с информацией об учреждении на сайте учредителя (да/нет)  регулярное размещение информации об учреждении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> (да/нет)  своевременное размещение планов графиков учреждения в Единой информационной системе <a href="http://www.zakupki.gov.ru">www.zakupki.gov.ru</a> (да/нет)	наличие всех составляющих, информация актуальная	15
		частичное наличие составляющих, информация размещена не в полном объеме или в неактуальном виде	5
		отсутствие всех составляющих	0
<b>II. Финансово-экономическая деятельность учреждения</b>			
2.1	Своевременное осуществление закупок и соблюдение требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»	соблюдаются	10
		не соблюдаются	0
2.2	Своевременное осуществление закупок и исполнение постановления Администрации Чудовского муниципального района, регламентирующего осуществление закупок малого объема согласно перечню товаров, работ, услуг, закупки которых осуществляются с	соблюдается	10
		не соблюдается	0

1	2	3	4
	использованием специализированных электронных ресурсов и начальная (максимальная) цена контракта которых превышает 5000 (Пять тысяч) рублей		
2.3	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, перерасхода фонда оплаты труда	отсутствие	10
		наличие	0
2.4	Не снижение средней заработной платы работников по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	выполняется	5
		не выполняется	0
2.5	Выполнение плана платных услуг, утвержденного Главой Чудовского муниципального района	выполняется	10
		не выполняется	0
2.6	Соблюдение сроков, порядка и качества предоставления бухгалтерской отчетности, финансовой, статистической отчетности, выполнения заданий, поручений (оперативных и внеплановых), запросов учредителя	соблюдается	20
		соблюдается, но имеются нарушения	5
		не соблюдается	0
<b>III. Качество управления учреждением</b>			
3.1	Отсутствие фактов привлечения муниципального учреждения и/или его руководителя к административной ответственности по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя	отсутствие	10
		наличие	0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>100</b>

Приложение № 4  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
учреждения «Молодёжный  
центр «Диалог»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности деятельности учреждения, его руководителя**  
**и критерии оценки эффективности его деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
<b>1. Основная деятельность учреждения</b>			
1.1	Планирование работы	наличие утвержденного плана работы на текущий год	15
1.2	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	соответствие рабочих мест, на которых обрабатываются персональные данные, требованиям о защите персональных данных; соответствие учреждения требованиям противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологическим требованиям	15
1.3	Оснащенность учреждения оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественной работы учреждения	обеспечение учреждения материально-техническими ресурсами	10
1.4	Осуществление инновационной деятельности	обеспечение функционирования информационных технологий в процессе деятельности учреждения	10
<b>2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина руководителя учреждения</b>			
2.1	Своевременное предоставление годовых отчетов об итогах деятельности учреждения	обеспечение предоставления годовых отчетов об итогах деятельности учреждения в установленные сроки	10
2.2	Качественное предоставление бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	отсутствие выявленных нарушений и неточностей в бухгалтерских отчетных данных, предоставляемых по установленным формам	10

1	2	3	4
2.3	Соблюдение сроков и порядка представления проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	отсутствие нарушений сроков и порядка представления проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	10
2.4	Отсутствие кредиторской задолженности в учреждении	отсутствие кредиторской задолженности в учреждении	10
<b>3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами</b>			
3.1	Соблюдение сроков получения работниками учреждения дополнительного профессионального образования	отсутствие нарушения сроков получения работниками учреждения дополнительного профессионального образования	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100