|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| « | 12 | » | 10 | 20 | 17 | г. |  | № | 8802 |

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД СУРГУТ

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

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 п.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, 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

Приложение  
к постановлению

Администрации города

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

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 работ- ников 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 распреде-ления 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 работ- ников 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 пяти.

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 одного года до трех лет – 5%;

- при стаже работы от трех лет до пяти лет – 10%;

- при стаже работы свыше пяти лет – 15%.

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

- при стаже работы от пяти лет до 10-и лет – 5%;

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

- при стаже работы свыше 20-и лет – 20%.

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

1) повышающий коэффициент к установленному должностному окладу за ученую степень доктора наук – 0,2;

2) повышающий коэффициент к установленному должностному окладу за ученую степень кандидата наук – 0,1;

3) 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 доход  за отчетный месяц  (тыс. руб.) | Максимальный размер  выплаты (%) |
| 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 представляется в специализированное учреждение не позднее 15-го 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-и 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 учреж-дений, 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 органи- заций» (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»: подпункт 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 подпункт 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 беремен-ности 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 опреде-ленных 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 Феде-рации; 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 | Показатели  для установления  кратности | Условия | Коэффициент кратности  за принятый  показатель |
| 1. Учреждения дополнительного образо-  вания в сфере спорта (муниципальное автономное учреждение  дополнительного  образования специализированная детско-  юношеская спортивная школа олимпийского  резерва (далее – СДЮСШОР) Олимп»,  муниципальное  бюджетное учреж-  дение дополнительного образования  (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. | 0,3  0,65  0,75  0,85 |
| количество  обучающихся | 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. | 0,4  0,5  0,7  0,8  0,9  1,0 |
| наличие  отдельно стоящих зданий (поме-  щений), спор-  тивных объектов;  организация  работы ресурсного центра,  методической  площадки;  наличие загородного объекта | за каждое  наличие;  наличие | 0,050  0,100  0,450 |
| МБУ ДО СДЮСШОР «Югория» имени  Арарата Агвановича  Пилояна) | - | - | - |
| 2. Муниципальное  бюджетное учреждение «Центр физической  подготовки «Надежда» | количество  штатных единиц;  количество  спортивных  объектов, сооружений по месту жительства;  количество  потребителей  муниципальных услуг, работ | за одну штатную единицу;  за каждый;  до 10 000 чел.  (включительно);  от 10 001  до 20 000 чел. (включительно);  от 20 001  до 30 000 чел. (включительно) | 0,010  0,100  0,400  0,500  0,700 |
| 3. Муниципальное  автономное учреждение «Ледовый Дворец спорта» | количество  штатных единиц;  наличие сложного инженерно-технического объекта, сооружения;  отдельно  стоящие здания  (помещения),  спортивные  объекты, (сооружения);  количество  потребителей  муниципальных услуг, работ | за одну штатную единицу;  наличие;  за каждое;  до 10 000 чел.  (включительно);  от 10 001  до 20 000 чел. (включительно);  от 20 001  до 30 000 чел. (включительно) | 0,010  1,500  0,050  0,400  0,500  0,700 |

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  деятельности  руководителя  учреждения | Критерии оценки  деятельности  руководителя  учреждения  (в баллах) | Максимальное количество  баллов | Периодичность  отчетности/  подтверждающие документы |
| 1. Основная деятельность учреждений | | | |
| 1.1. Выполнение показателей основной  деятельности учреждения в соответствии  с муниципальным  заданием на оказание  муниципальных услуг, выполнение работ  (не менее 95%  по каждому показателю,  характеризующему объем и качество оказания  муниципальных услуг,  выполнение работ) | от 95% (включительно)  10 баллов;  до 95%  0 баллов.  Выполнение  показателей  основной  деятельности учреждения  в соответствии  с муниципальным  заданием  на оказание  муниципальной услуги (менее 95% по каждому  показателю,  характеризующему объем  и качество  оказания  муниципальной услуги) влечет  за собой  снижение баллов пропорционально  к общему количеству показателей (в соответствии  с методикой  расчета\*) | 10 | квартал/отчет  о выполнении  показателей  основной  деятельности  учреждения  в соответствии  с муниципальным заданием  на оказание  муниципальных услуг,  выполнение  работ |
| 1.2. Участие учреждения в конкурсных мероприятиях различного уровня | участие  в конкурсном  мероприятии –  5 баллов;  отсутствие  участия –  0 баллов | 5 | квартал/  представление  отчета об участии  с приложением  положения  о проведении  конкурсного  мероприятия,  копия заявки  на участие,  информация  о результатах  (при наличии) |
| 1.3. Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно  оказывающими услуги (основной персонал) | доля укомплектованности, составляющая:  - не менее 95% – 5 баллов;  - от 90% до 94%  3 балла;  - менее 90%  0 баллов | 5 | квартал/  письменная  информация  о замещении  штатных  должностей  основного  персонала  (штатное  замещение) |
| 1.4. Обеспечение повышения квалификации  сотрудниками учреж-  дения:  - участие в курсах повышения квалификации  с периодичностью, определенной законодательством и в соответствии  с утвержденным планом-графиком;  - участие в семинарах, практикумах, конференциях, тренингах, профессиональных конкурсах, иных мероприятиях, направленных  на развитие профессиональных компетенций | доля сотрудников  учреждения,  повысивших  свою квалифи-  кацию на курсах  повышения  квалификации,  в соответствии  с планом-  графиком (100%) – 3 балла;  участие сотруд-ников учреж-  дения в семи-нарах, практи-  кумах, конференциях и так далее – 2 балла;  - отсутствие  участия –  0 баллов | 5 | квартал/  письменная  информация (баллы начисляются по каждому  критерию) |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по разделу за I – IV кварталы | | | 25 |
| 2. Финансово-экономическая деятельность | | | |
| 2.1. Использование  финансового обеспечения на выполнение муниципального задания в отче-  тном периоде (не менее  95% от утвержденных плановых назначений  на соответствующий  период) | от 95%  (включительно) – 10 баллов;  до 95% –  0 баллов | 10 | квартал/отчет  о расходовании средств на выполнение муниципального задания  на оказание муниципальных услуг, работ (нарас-  тающим итогом) |
| 2.2. Соблюдение сроков предоставления  месячных, 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/  письменная  информация  о нарушении  сроков |
| 2.3. Отсутствие необоснованной просроченной  дебиторской и кредиторской задолженности | наличие –  0 баллов;  отсутствие –  5 баллов | 5 | квартал\*\*/  сведения  о кредиторской  задолженности. Информация  о дебиторской  задолженности |
| 2.4. Отсутствие нару-  шений временного  периода по выплате заработной платы, налоговым и иным платежам  в бюджет и внебюд-  жетные фонды, расчетов  с поставщиками  и подрядчиками:  - заработная плата – один месяц с установленной локальным актом даты выплаты;  - налоговые и иные  платежи в бюджет  и внебюджетные фонды – один месяц с даты, когда платежи должны  осуществляться согласно законодательству;  - расчеты с поставщиками и подрядчиками – два месяца с даты, когда платежи должны  осуществляться согласно условиям муниципа-льных контрактов, договоров | наличие –  0 баллов;  отсутствие –  10 баллов | 10 | квартал/заявка  на финансиро-  вание, платежные  поручения, предоставляемые  к финансовому  отчету об использовании субсидии |
| 2.5. Выполнение плана поступлений  от иной приносящей  доход деятельности | от 95% (включительно)  5 баллов;  до 95%  0 баллов | 5 | I квартал/отчет  о результатах  деятельности  муниципального учреждения  и об использовании закрепленного  за 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 информационной открытости | обеспечение  регистрации  и размещения  актуальной  информации  об учреждении  на федеральных,  региональных  порталах  в полном объеме в соответствии  с требованиями,  установленными  законодательством –  5 баллов;  необеспечение –  0 баллов;  - системное  сопровождение  и актуализация  в учреждении  официального  интернет-сайта,  в том числе  размещение  общей инфор-  мации в соответствии с дейст-  вующим законодательством –  5 баллов;  отсутствие –  0 баллов | 10 | квартал/  письменная  информация,  служебные  записки,  скриншоты  (баллы  начисляются  по каждому  критерию) |
| 3.2. Соблюдение требо-  ваний охраны труда  и пожарной безопасности | соблюдение –  5 баллов;  нарушение –  0 баллов | 5 | квартал/служебная записка об отсутствии актов, приказов, фиксирующих нарушение |
| 3.3. Отсутствие нару-  шений, выявленных органами внутреннего  и внешнего финансового контроля (Контрольно-  счетной палатой,  контрольно-ревизионным управлением, главным распорядителем  бюджетных средств,  куратором) | отсутствие –  5 баллов;  наличие –  0 баллов | 5 | квартал/  предписания,  акты проверок,  приказы,  письменная  информация |
| 3.4. Исполнение приказов управления физической культуры и спорта,  запросов, писем | исполнение –  15 баллов;  нарушение –  0 баллов | 15 | квартал/  письменная  информация,  служебные  записки |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по разделу 3 за 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 информационной  открытости при предоставлении  платных услуг | наличие и своевременное обновление информации о предоставлении  платных 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 |