



Российская Федерация

АДМИНИСТРАЦИЯ
МОШЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.01.2024 №74

с. Мошенское

О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Мошенского муниципального округа Новгородской области

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 51 Федерального закона от 06 октября 2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Администрация Мошенского муниципального округа Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Мошенским муниципальным округом Новгородской области (далее – учреждение).

2. Органам местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области - главным распорядителям средств бюджета муниципального округа Новгородской области утвердить положения (Примерные Положения) об оплате труда работников подведомственных им муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений.

3. Признать утратившим силу постановление Администрации Мошенского муниципального района от 16.04.2014 № 243 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Мошенского муниципального района».

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Главы Администрации муниципального округа - председателя комитета образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области И.Н.Кудрявцеву.

5. Опубликовать постановление в бюллетене «Официальный вестник Мошенского муниципального округа».

Глава муниципального округа



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Серийный номер сертификата:
MOFE2BED471900ACEF846461A01C82169
Владелец: Павлова Татьяна Владимировна
Дата подписания: 30.01.2024 10:33
Срок действия: с 16.11.2023 по 08.02.2025

Т.В. Павлова

Утверждено
постановлением Администрации
Мошенского муниципального округа
Новгородской области
от 30.01.2024 № 74

**Положение
о системе оплаты труда работников муниципальных
(бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных
Мошенским муниципальным округом Новгородской области**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Мошенским муниципальным округом Новгородской области принято в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 4 ст. 51 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" и распространяется на муниципальные (бюджетные, автономные и казенные) учреждения, вновь созданные Мошенским муниципальным округом Новгородской области и созданные Мошенским муниципальным районом, права собственности которого и иные его права и обязанности перешли к Мошенскому муниципальному округу Новгородской области в порядке правопреемства.

2. Система оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Мошенским муниципальным округом Новгородской области (далее - учреждение), включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Новгородской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области.

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

нормативным правовым актом органа местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области в случае осуществления функций учредителя органами местного самоуправления округа (далее учредитель).

Системы оплаты труда работников казенных учреждений устанавливаются положениями об оплате труда работников по видам

экономической деятельности или сферам деятельности, утверждаемыми нормативными правовыми актами учредителей.

3.1. Органы местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области, осуществляющие функции и полномочия учредителей подведомственных учреждений, при утверждении положений (примерных положений) об оплате труда работников подведомственных учреждений по видам экономической деятельности или сферам деятельности предусматривают условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников указанных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и служащих указанных органов местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области, в отношении учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на указанные органы местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области, а также обеспечивающих деятельность указанных органов местного самоуправления округа (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

3.2. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих, указанных органов местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и служащих каждого органа местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области на установленную численность муниципальных служащих и служащих органа местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится органом местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области до руководителя подведомственного учреждения, указанного в пункте 3.1 настоящего Положения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения, указанного в пункте 3.1 настоящего Положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты

детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее Указы Президента Российской Федерации)) на численность работников подведомственного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе Указами Президента Российской Федерации) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера, перечисленных в пунктах 7, 8 настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

5. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются положениями (примерными положениями) об оплате труда работников учреждений, утверждаемыми учредителями (далее - положения об оплате труда работников учреждений).

7. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктами 3, 3.1, 3.2 настоящего Положения к окладам (должностным окладам) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

9. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктами 3, 3.1, 3.2 настоящего Положения, положениями об оплате труда работников учреждений.

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

11. Оплата труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается учредителем в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12

календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждений в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

13.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 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.

14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности от 1 до 4.

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

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

Исчисление среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

14.1. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на

среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

14.2. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 13 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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

16. По результатам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) по решению учредителя бюджетному, автономному учреждению могут предоставляться субсидии из бюджета Мошенского муниципального округа Новгородской области 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).

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

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

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

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

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

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

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

рождения ребенка;

в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь к отпуску;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи принимается:

в отношении руководителей учреждений, функции и полномочия учредителей которых осуществляются органами местного самоуправления округа - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

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

Размер материальной помощи определяется в положениях (примерных положениях) об оплате труда работников учреждений.

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

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

19. 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.

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

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

Приложение
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных
(бюджетных, автономных и казенных)
учреждений, созданных Мошенским
округом Новгородской области

**Рекомендации
по разработке показателей эффективности деятельности учреждений, их
руководителей, работников и критериев оценки эффективности их
деятельности**

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

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

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

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

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

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

осуществлении инновационной деятельности;
обеспечении информационной открытости учреждения;
создании и обеспечении деятельности попечительских (общественных, наблюдательных) советов в учреждении;

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

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

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

целевого и эффективного использования внебюджетных средств (средства от приносящей доход деятельности учреждения, благотворительная и спонсорская помощь);

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

качества представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам;

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

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

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

укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги;

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

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

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

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

выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации);

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

показатели, предусмотренные подпунктом "ч" пункта 9 типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения" (в случае их установления в трудовом договоре);

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

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

4. Показатели эффективности деятельности работников учреждений разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждений учитываются:

соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

соблюдение положений Кодекса профессиональной этики (при наличии);

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

участие в конкурсах профессионального мастерства;

освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования;

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

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

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

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

8. Руководитель учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения (далее - отчет) в сроки,

указанные в пункте 7 настоящих рекомендаций, с учетом приложения N 1 к настоящим рекомендациям и направляет его в оценочную комиссию.

Работник учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности (далее - отчет) в срок, указанный в пункте 7 настоящих рекомендаций, с учетом приложения N 2 к настоящим рекомендациям и направляет его в оценочную комиссию.

9. Составы и порядок деятельности оценочных комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждений и руководителей учреждений, функции и полномочия учредителей которых осуществляются органами местного самоуправления округа, утверждаются правовым актом учредителя;

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

10. Оценочная комиссия, созданная учредителем, рассматривает отчет руководителя учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

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

11. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачиваются с целью поощрения руководителя учреждения, работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Размер премиальных выплат неограничен.

12. По результатам рассмотрения отчета руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная учредителем, готовит предложения о премировании (невыплате премии) руководителя (руководителю) учреждения.

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

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

в отношении руководителей учреждений, функции и полномочия учредителей которых осуществляются органами местного самоуправления округа, - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

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

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

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

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

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
I. Основная деятельность учреждения			
1.			
2.			
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
1.			
2.			
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
1.			
2.			

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

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

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.			