



ПРАВИТЕЛЬСТВО ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16 августа 2022
г. Орёл

№ 474

Об оплате труда и материальном
стимулировании работников бюджетных учреждений
Орловской области в сфере проведения и обслуживания
официальных мероприятий, подведомственных Администрации
Губернатора и Правительства Орловской области

В соответствии с частью 5 статьи 3 Закона Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области», в целях улучшения результатов деятельности и повышения материальной заинтересованности работников бюджетных учреждений Орловской области в сфере проведения и обслуживания официальных мероприятий, подведомственных Администрации Губернатора и Правительства Орловской области, Правительство Орловской области постановляет:

1. Утвердить:

Примерное положение об оплате труда и материального стимулирования работников бюджетных учреждений Орловской области в сфере проведения и обслуживания официальных мероприятий, подведомственных Администрации Губернатора и Правительства Орловской области, согласно приложению 1 к настоящему постановлению;

Порядок оплаты труда и материального стимулирования руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных учреждений Орловской области в сфере проведения и обслуживания официальных мероприятий, подведомственных Администрации Губернатора и Правительства Орловской области, согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 августа 2022 года.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя Губернатора Орловской области – руководителя Администрации Губернатора и Правительства Орловской области.

Губернатор
Орловской области



А. Е. Клычков

Примерное положение об оплате труда и материальном стимулировании
работников бюджетных учреждений Орловской области в сфере проведения
и обслуживания официальных мероприятий, подведомственных
Администрации Губернатора и Правительства Орловской области

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда и материальном стимулировании работников бюджетных учреждений Орловской области в сфере проведения и обслуживания официальных мероприятий, подведомственных Администрации Губернатора и Правительства Орловской области (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области», иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений, и направлено на улучшение результатов деятельности бюджетных учреждений Орловской области в сфере проведения и обслуживания официальных мероприятий, подведомственных Администрации Губернатора и Правительства Орловской области (далее соответственно – работники, Учреждение), и повышение материальной заинтересованности работников данных Учреждений.

1.2. Примерное положение определяет:

- 1) размеры должностных окладов работников Учреждения;
- 2) виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;
- 3) виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера;
- 4) иные вопросы оплаты труда.

1.3. Размеры должностных окладов устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Система оплаты труда устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Орловской области, содержащими нормы трудового права, Примерным положением.

1.5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год

исходя из утвержденных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год.

1.6. Размер месячного денежного содержания работников Учреждения (далее – месячное денежное содержание) состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности и выплат стимулирующего характера.

II. Размеры должностных окладов работников Учреждения

2.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника Учреждения за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Должностные оклады устанавливаются в штатном расписании Учреждения, которое утверждается приказом Учреждения и согласовывается с учредителем Учреждения – Администрацией Губернатора и Правительства Орловской области.

2.3. Рекомендуемые размеры должностных окладов служащим Учреждений, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», представлены в таблице 1.

Таблица 1

Наименование должности служащего	Квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
Заместитель главного бухгалтера	3	5	10 000
Бухгалтер	3	1	9 600
Юрисконсульт	3	1	9 600
Специалист по закупкам	3	1	9 600
Специалист по кадрам	3	1	9 600
Инженер по охране труда	3	1	9 600

2.4. Рекомендуемые размеры должностных окладов рабочим

устанавливаются на основании отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», представлены в таблице 2.

Таблица 2

Наименование должности рабочего	Квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
Старший повар	2	2	9 784
Повар	2	1	9 584
Кондитер	2	1	9 584
Буфетчик	2	1	8 696
Официант	2	1	8 696
Мойщик посуды	1	1	8 261
Слесарь-сантехник	2	1	8 696
Слесарь-электрик	2	1	8 696
Уборщик производственных помещений	1	1	8 261
Экспедитор	1	1	8 261
Грузчик	1	1	8 261

2.5. На основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 года № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» к должностным окладам работников Учреждений приказом Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладам по занимаемой должности служащим и рабочим в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника Учреждения на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, если это не оговорено Примерным положением.

2.6. К должностным окладам работников Учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности представлены в таблице 3.

Таблица 3

Наименование должности работников	Повышающий коэффициент
1	2
Заместитель главного бухгалтера	до 1,5
Бухгалтер	до 1,2
Юрисконсульт	до 1,2
Специалист по закупкам	до 1,2
Специалист по кадрам	до 1,2
Инженер по охране труда	до 1,2
Старший повар	до 1,0
Повар	до 1,0
Кондитер	до 1,0
Буфетчик	до 0,9
Официант	до 0,9
Мойщик посуды	до 0,9
Слесарь-сантехник	до 0,9
Слесарь-электрик	до 0,9
Уборщик производственных помещений	до 0,9

Экспедитор	до 1,3
Грузчик	до 1,3

2.7. Если месячный фонд заработной платы сотрудника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности за месяц, с учетом всех выплат стимулирующего и компенсационного характера складывается меньше минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации, то доплата средств до достижения размера минимальной оплаты труда осуществляется за счет средств областного бюджета.

III. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

3.1. На основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам Учреждений устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время). Размер выплат компенсационного характера устанавливается за счет средств от приносящей доход деятельности и не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Доплата работникам Учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Учреждений производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (по сравнению с тарификацией каждого часа работы в нормальных условиях) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса

Российской Федерации.

3.4. Оплата сверхурочной работы производится работникам Учреждений в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения материальной заинтересованности работников Учреждений в своевременном выполнении трудовых обязанностей, а также повышения эффективности их работы, улучшения качества работы и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты по итогам работы (далее также – премия).

4.2. Премия выплачивается в пределах за счет средств областного бюджета в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения один раз в месяц в размере до 60 % от должностного оклада с учетом личного вклада работника Учреждения в результаты деятельности учреждения и начисляется в соответствии с приказом Учреждения пропорционально отработанному времени.

Основными показателями для начисления премии являются:

результаты работы Учреждения;
успешное, добросовестное и своевременное выполнение работниками Учреждения своих должностных обязанностей;
целевое, экономное и эффективное использование бюджетных средств;
успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, четкое и своевременное исполнение решений, поручений, содержащихся в распорядительных документах Учреждения.

4.3. Работникам Учреждения при условии наличия дисциплинарных взысканий ежемесячные премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются до дня снятия дисциплинарных взысканий в соответствии со статьей 194 Трудового кодекса Российской Федерации.

Снижение размера премии работникам Учреждения (вплоть до ее лишения) производится на основании приказа Учреждения:

1) при увольнении работника Учреждения по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) при нарушении должностных инструкций, правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности;

3) при несвоевременном, некачественном составлении и представлении отчетных документов, наличии приписок и искажений в отчетности, низкой исполнительской дисциплине;

4) за упущения в работе, обоснованные наличием служебных записок, актами проверок;

5) при появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

6) при несоблюдении установленных сроков для выполнения поручений руководителя;

7) при несоблюдении правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

8) при недостаточном уровне профессиональной ответственности при выполнении служебных обязанностей;

9) за прогул.

4.6. Работникам Учреждений, уволенным в период, принятый в качестве расчетного для установления премии, премия начисляется за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Работникам Учреждений, проработавшим в Учреждениях менее месяца и уволившимся по собственному желанию, премии не начисляются. Работникам Учреждений, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, выходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, увольнением по сокращению штата работников Учреждений, уходом в отпуск по беременности и родам, выплата премии производится за фактически отработанное в расчетном периоде время.

4.7. Конкретные виды, критерии и размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждений устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения.

V. Иные вопросы оплаты труда

5.1. В соответствии с приказом Учреждения за счет средств областного бюджета в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения работникам Учреждения выплачивается материальная помощь.

5.2. Работникам Учреждений при уходе в очередной оплачиваемый отпуск производится выплата материальной помощи один раз в календарном году в размере 150 % месячного денежного содержания.

При делении отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении первой части отпуска по заявлению работника Учреждения и приказу Учреждения.

В случае неиспользованного отпуска в текущем году выплата материальной помощи производится до 31 декабря в соответствии с приказом Учреждения.

Вновь принятым работникам Учреждений материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году по приказу Учреждения.

Работникам Учреждений, уволенным в течение года по причине призыва на военную службу, ухода на пенсию, сокращения штата, ушедшим в отпуск по беременности и родам, материальная помощь выплачивается полностью

в порядке и сроки, установленные приказом Учреждения, при условии, что материальная помощь в текущем году не выплачивалась.

В случае увольнения работников Учреждений по иным основаниям материальная помощь выплачивается по приказу Учреждения пропорционально отработанному в текущем году времени при условии, что материальная помощь в текущем году не выплачивалась.

5.3. В соответствии с приказом Учреждения работникам выплачивается материальная помощь в размере до одного месячного денежного содержания за счет экономии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения:

- в связи с юбилейной датой в честь 50-летнего и 55-летнего юбилея женщинам, 50-летнего и 60-летнего юбилея мужчинам и по достижении пенсионного возраста;

- в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, заболеванием;

- на ритуальные услуги, погребение близких родственников работника Учреждения (муж, жена, мать, отец, дети) либо родственникам в случае его смерти;

- на похороны бывших работников Учреждений, уволившихся в связи с уходом на пенсию;

- в связи с присвоением почетного звания, награждением государственной наградой.

5.4. Единовременная (разовая) премия работникам Учреждений выплачивается на основании приказа Учреждения за счет средств областного бюджета в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения в размере до 100 % месячного денежного содержания по следующим основаниям:

- за добросовестную работу;

- к профессиональным, государственным и региональным праздникам;

- по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Общая сумма премий, выплачиваемых работнику Учреждения в соответствии с настоящим пунктом, не может превышать суммы 4,5 месячных денежных содержаний в год. Указанные выплаты осуществляются по согласованию с учредителем Учреждения.

Приложение 1к Порядку
оплаты труда и материального стимулирования
руководителей, заместителей руководителей
и главных бухгалтеров бюджетных учреждений
Орловской области в сфере проведения и
обслуживания официальных мероприятий,
подведомственных Администрации
Губернатора и Правительства
Орловской области

ДОКЛАД
о выполнении показателей эффективности работы руководителя

(наименование Учреждения)

за _____ 20__ года

для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

(Ф. И. О. руководителя)

№	Показатели эффективности работы руководителя	Информация о достижении показателя эффективности работы руководителя	Решение комиссии по оценке выполнения показателей эффективности работы руководителя
1.			
2.			
Итого			

Руководитель

(подпись)

М. П.

(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение 2 к Порядку
оплаты труда и материального стимулирования
руководителей, заместителей руководителей
и главных бухгалтеров бюджетных учреждений
Орловской области в сфере проведения
и обслуживания официальных мероприятий,
подведомственных Администрации
Губернатора и Правительства
Орловской области

ОТЧЕТ
о выполнении показателей эффективности работы руководителя

(наименование Учреждения)

за _____ 20__ года

для премиальной выплаты по итогам работы за квартал

(Ф. И. О. руководителя)

№	Показатели эффективности работы руководителя	Информация о достижении показателя эффективности работы руководителя	Балл (проставляется членами комиссии по оценке выполнения показателей эффективности работы руководителя)
1.			
2.			
Итого			

Руководитель

(подпись)

М. П.

(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер

(подпись)

(расшифровка подписи)

Порядок оплаты труда и материального стимулирования руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных учреждений Орловской области в сфере проведения и обслуживания официальных мероприятий, подведомственных Администрации Губернатора и Правительства Орловской области

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок регламентирует порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных учреждений Орловской области в сфере проведения и обслуживания официальных мероприятий, подведомственных Администрации Губернатора и Правительства Орловской области (далее – Учреждения), и включает в себя:

- 1) размеры должностных окладов;
- 2) виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;
- 3) виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера;
- 4) иные вопросы оплаты труда.

1.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из утвержденных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год.

1.3. Размер месячного денежного содержания руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений (далее – месячное денежное содержание) состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего характера.

II. Размеры должностных окладов руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

2.1. Должностные оклады руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждения выплачиваются за счет средств областного бюджета, предусмотренных фондом оплаты труда Учреждения, в следующих размерах:

- 1) руководителям Учреждения – 18 450 рублей;
- 2) заместителям руководителей – 11 824 рубля;
- 3) главным бухгалтерам Учреждения – 11 824 рубля.

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждения) устанавливается учредителем Учреждения:

- 1) в отношении руководителя Учреждения – в кратности до 3,0;
- 2) в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения – в кратности до 2.

III. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за счет средств от приносящей доход деятельности:

1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в соответствии с Законом Российской Федерации от 21 июля 1993 года № 5485-1 «О государственной тайне», постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в следующем порядке:

1) оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующих руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) оплата работы, выполняемой руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами по инициативе работодателя, за пределами, установленной для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров продолжительности рабочего времени (сверхурочная

работа), осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год;

3) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни доплата производится руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

4) доплата за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждения вводятся следующие виды выплат стимулирующего характера за счет средств областного бюджета в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы (далее также – премиальные выплаты).

4.2. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 4.1 настоящего Порядка, руководителям вновь созданных Учреждений или вновь назначенным руководителям Учреждений в году создания Учреждения или назначения руководителя Учреждения осуществляется ежемесячно на основании приказа учредителя Учреждения в следующих размерах:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы – в размере до 100 % от должностного оклада;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы – до 60 % от должностного оклада.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 4.1 настоящего Порядка, руководителям Учреждений осуществляются с учетом достижения показателей эффективности работы Учреждения и работы руководителя Учреждения (далее также – показатели эффективности).

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям Учреждений на текущий год назначается при достижении Учреждением в предыдущем году показателей эффективности, определенных в таблице 1, и осуществляется ежемесячно.

Таблица 1

Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Отчетный период
1	2	3
Интенсивность труда:	выплата назначается выплата не назначается	Предыдущий год
количество проведенных мероприятий		
15 и более		
менее 15		
Высокие результаты труда:	выплата назначается выплата не назначается	Предыдущий год
увеличение доходов Учреждения от предпринимательской деятельности по сравнению с аналогичным периодом		
не менее 50,0 тыс. рублей		
менее 50,0 тыс. рублей		

4.5. Основанием для рассмотрения вопроса о назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы либо об отказе в назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы служит доклад о достижении показателей эффективности работы руководителем Учреждения, составленный согласно приложению 1 к настоящему Порядку (далее также – доклад).

Доклад представляется руководителями Учреждений учредителю Учреждений не позднее 25 января года, следующего за отчетным финансовым годом.

В случае если срок представления доклада приходится на выходной день, то он переносится на первый рабочий день, следующий за выходными днями.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы назначаются при достижении руководителями Учреждений показателей эффективности, определенных в таблице 2.

Таблица 2

№	Наименование показателя	Критерии оценки показателя в баллах (максимально возможное количество)	Информация о достижении показателя	Периодичность представления отчетности
1	2	3	4	5
1. Основная деятельность Учреждения				
1.1.	Объем средств от приносящей доход деятельности:	4 балла за каждый квартал (всего 16 баллов за весь год)	Бухгалтерская отчетность	Квартальная
	2 млн руб. и более	4 балла		
	1,5–2 млн руб.	3 балла		
	1–1,5 млн руб.	2 балла		
	0,5–1 млн руб.	1 балл		
	менее 0,5 млн руб.	0 баллов		
1.2.	Количество мероприятий, проведенных в год:	Максимальное значение – 2 балла за весь год	Отчет о выполнении государственного задания	IV квартал (по итогам годового отчета)
	15 и более	2 балла		
	менее 15	0 баллов		
Максимальная совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 18 баллов				
2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина Учреждения				
2.1.	Своевременность представления	2 балла за каждый	Извещение о вводе сведений,	Квартальная

1	2	3	4	5
	месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	квартал (всего 8 баллов за весь год)	указанных в налоговой декларации (расчете), в электронной форме (положительный протокол), подтверждение даты отправки	
	Сроки сдачи отчетности не нарушены	2 балла		
	Сроки сдачи отчетности нарушены	0 баллов		
2.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов за весь год)	Бухгалтерская отчетность	Квартальная
	Задолженность отсутствует	2 балла		
	Определена задолженность	0 баллов		
2.3.	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов за весь год)	Бухгалтерская отчетность	Квартальная
	Задолженность отсутствует	2 балла		
	Определена задолженность	0 баллов		
2.4.	Отсутствие обоснованных фактов нарушения законодательства Российской Федерации по	2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов за весь год)	Акты о результатах проверок, совершенных контрольно-надзорными	Квартальная

1	2	3	4	5
	результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов по вопросам нецелевого использования бюджетных средств, нецелевого использования имущества, закрепленного на праве оперативного управления, правил пожарной безопасности, охраны труда		органами	
	Факты нарушения законодательства Российской Федерации по результатам проверок контрольно-надзорных органов не выявлены	2 балла		
	Выявлены факты нарушения законодательства Российской Федерации по результатам проверок контрольно-надзорных органов	0 баллов		
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 32 балла				
3. Деятельность Учреждения, направленная на работу с кадрами, материально-техническая деятельность Учреждения				
3.1.	Укомплектованность Учреждения работниками, включая внутреннее и внешнее совместительство	0,5 балла за каждый квартал (всего 2 балла за весь год)	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности	Квартальная

1	2	3	4	5
	Укомплектование Учреждения – 80–100 % от численности работников, установленной в штатном расписании	0,5 балла	деятельности Учреждения	
	Укомплектование Учреждения – менее 80 % от численности работников, установленной в штатном расписании	0 баллов		
3.2.	Обеспечение информационной открытости Учреждения (официальный сайт для размещения информации о деятельности государственных (муниципальных) Учреждений (https://www.bus.gov.ru))	0,5 балла за каждый квартал (всего 2 балла за весь год)	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения	Квартальная
	Информация на сайте размещена в соответствии с установленными требованиями	0,5 балла		
	Информация на сайте размещена с нарушением установленных требований	0 баллов		
3.3.	Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей	0,5 балла за каждый квартал (всего 2 балла за весь год)	Бухгалтерская отчетность	Квартальная

1	2	3	4	5
	руководителей и главных бухгалтеров Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения			
	Кратность соотношения не превышает 2,5	0,5 балла		
	Кратность соотношения превышает 2,5	0 баллов		
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 6 баллов				
Совокупность всех критериев по трем разделам (итого): 56 баллов				

Максимальное количество баллов в зависимости от периодичности представления отчета о достижении показателей эффективности работы руководителем Учреждения определяется в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Периодичность	Баллы (максимально количество)
I квартал	13,5
II квартал	13,5
III квартал	13,5
IV квартал	15,5
Итого за год (сумма всех баллов по четырем кварталам)	56

4.7. Руководитель Учреждения обязан ежеквартально не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять учредителю Учреждения отчет о достижении показателей эффективности работы руководителем Учреждения для назначения премиальной выплаты по итогам работы за квартал (далее – отчет).

Отчет, составленный по форме согласно приложению 2 к настоящему

Порядку, должен охватывать все показатели эффективности работы руководителей и включать информацию о достижении показателя.

Отчет по результатам IV квартала (года) представляется учредителю Учреждения не позднее 25 января года, следующего за отчетным финансовым годом.

В случае если срок представления отчета приходится на выходной день, то он переносится на первый рабочий день, следующий за выходными днями.

4.8. Представленные учредителю Учреждения доклады (отчеты) руководителей Учреждений регистрируются учредителем Учреждения в день их поступления в журнале входящих документов и передаются в комиссию по оценке достижения показателей эффективности работы руководителей, созданную учредителем Учреждения (далее также – Комиссия), в течение одного дня со дня окончания сроков представления докладов (отчетов), установленных пунктами 4.5, 4.7 настоящего Порядка.

Доклады (отчеты), представленные учредителю Учреждения с нарушением сроков, установленных пунктами 4.5, 4.7 настоящего Порядка, рассмотрению не подлежат.

Руководители Учреждений несут персональную ответственность за своевременное представление учредителю Учреждений докладов (отчетов), полноту и достоверность представленной в докладах (отчетах) информации.

4.9. Поступившие в Комиссию доклады (отчеты) регистрируются в день их поступления в журнале входящих документов и рассматриваются на заседании Комиссии не позднее 15 рабочих дней со дня их регистрации.

Комиссия осуществляет оценку эффективности работы руководителей Учреждений с учетом достижения показателей эффективности, установленных настоящим Порядком.

Состав Комиссии утверждается приказом учредителя Учреждения. В состав Комиссии входят председатель Комиссии, секретарь и иные члены Комиссии (далее совместно – члены Комиссии).

Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в квартал.

Заседание Комиссии проводит председатель Комиссии. В случае временного отсутствия председателя Комиссии его обязанности исполняет один из членов Комиссии, по поручению председателя Комиссии. В случае временного отсутствия секретаря Комиссии его обязанности исполняет один из членов Комиссии, по поручению председателя Комиссии.

Дата, место и время проведения заседания Комиссии определяются председателем Комиссии. Секретарь Комиссии извещает членов Комиссии о дате, месте и времени проведения заседания Комиссии не позднее 5 рабочих дней до дня проведения заседания Комиссии.

Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует более половины ее состава.

4.10. Решение Комиссии о достижении руководителями Учреждений показателей эффективности принимается при достижении руководителями Учреждений всех показателей эффективности (в случае оценки эффективности работы руководителей Учреждений для назначения выплаты

за интенсивность и высокие результаты работы) или при сумме набранных баллов, соответствующей достижению руководителями Учреждений показателей эффективности (в случае оценки эффективности работы руководителей Учреждений для назначения премиальной выплаты) в день проведения заседания Комиссии.

4.11. Решение Комиссии о достижении руководителями Учреждений показателей эффективности также включает размеры предполагаемой выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и (или) премиальной выплаты.

4.12. Размер премиальной выплаты руководителям Учреждений за I–III кварталы определяется на основании расчета суммы баллов, полученных по результатам оценки эффективности работы руководителей Учреждений, с учетом достижения показателей, установленных настоящим Порядком, согласно таблице 4.

Таблица 4

Количество полученных баллов	Размер премиальных выплат
10 и выше	до 180 % от должностного оклада
менее 10–7 включительно	до 135 % от должностного оклада
менее 7–4 включительно	до 90 % от должностного оклада
менее 4	премиальная выплата не назначается

При расчете суммы баллов за IV квартал суммируются баллы, полученные по результатам оценки эффективности работы руководителей Учреждений, с учетом достижения показателей, установленных настоящим Порядком, за предыдущие кварталы года согласно таблице 5.

Таблица 5

Количество полученных баллов	Размер премиальных выплат
менее 56–50 включительно	до 180 % от должностного оклада
менее 50–40 включительно	до 135 % от должностного оклада
менее 40–30 включительно	до 90 % от должностного оклада
менее 30	премиальная выплата за IV квартал отчетного финансового года не назначается

4.13. Решение Комиссии о недостижении показателей эффективности руководителем Учреждения принимается при недостижении показателей эффективности руководителями Учреждений (в случае оценки

эффективности работы руководителей Учреждений для назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы) или при сумме набранных баллов, соответствующей недостижению руководителями Учреждений показателей эффективности (в случае оценки эффективности работы руководителей Учреждений для назначения премиальной выплаты), в день проведения заседания Комиссии.

4.14. Решение, принятое Комиссией, секретарь Комиссии оформляет протоколом в день проведения заседания Комиссии, протокол подписывается председательствующим в день его оформления.

4.15. Учредитель Учреждений в течение 10 рабочих дней со дня принятия Комиссией решения о достижении показателей эффективности руководителями Учреждений и подписания соответствующего протокола, указанного в пункте 4.14 настоящего Порядка, принимает решение о назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы либо о назначении премиальной выплаты и издает соответствующий приказ учредителя Учреждения.

Размер соответствующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается до 100 % от должностного оклада.

Премиальная выплата назначается в размере до 180 % от должностного оклада.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал начисляются руководителям Учреждений равными долями в течение трех месяцев, следующих за отчетным кварталом, пропорционально отработанному времени и выплачиваются в срок, установленный для выплаты заработной платы.

Учредитель Учреждений в срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта, уведомляет Учреждения о принятом решении посредством направления копии приказа учредителя Учреждения.

4.16. Учредитель Учреждений в течение 10 рабочих дней со дня принятия Комиссией решения о недостижении показателей эффективности руководителями Учреждений и подписания соответствующего протокола, указанного в пункте 4.14 настоящего Порядка, принимает решение об отказе в назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы либо об отказе в назначении премиальной выплаты и письменно уведомляет Учреждение о принятом решении (с указанием причины отказа).

4.17. Руководители Учреждений не представляются к выплате премиальной выплаты или им снижается размер премиальной выплаты в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей. Размеры снижения премиальной выплаты руководителю Учреждения устанавливаются приказом учредителя Учреждения.

4.18. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителей, главным бухгалтерам Учреждений устанавливается приказом Учреждения в размере до 100 % должностного оклада и выплачивается ежемесячно в течение месяца, следующего

за отчетным (за декабрь выплачивается в декабре текущего года).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится с учетом следующих критериев:

- 1) выполнение непредвиденных работ;
- 2) выполнение срочных и особо важных работ.

4.19. Премияльные выплаты заместителям руководителей, главным бухгалтерам Учреждений производятся на основании Положения о премиальных выплатах по итогам работы, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения, по итогам работы за месяц.

Премияльные выплаты заместителям руководителей, главным бухгалтерам Учреждений производятся в размере до 60 % от должностного оклада, начисляются пропорционально отработанному времени и выплачиваются ежемесячно в течение месяца, следующего за отчетным (за декабрь выплачивается в декабре текущего года).

Основными показателями для начисления премиальных выплат являются:

- 1) результаты работы Учреждения;
- 2) строгое выполнение функциональных обязанностей заместителем руководителя, главными бухгалтерами согласно должностным инструкциям;
- 3) успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- 4) неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений.

4.20. Заместители руководителей, главные бухгалтера не представляются к премиальным выплатам или им снижается размер премиальных выплат в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей. Размеры снижения премиальной выплаты заместителям руководителей, главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются приказом Учреждений.

4.21. Премияльные выплаты не выплачиваются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений:

- 1) за время нахождения в дополнительных и учебных отпусках, в отпуске по уходу за ребенком;
- 2) за период временного отстранения от работы (должности) руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений, являющихся подозреваемыми или обвиняемыми в соответствии с положениями Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации.

4.22. Руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений, уволенным в период, принятый в качестве расчетного для установления премиальной выплаты, премиальная выплата начисляется за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений, проработавшим в Учреждениях менее месяца и уволившимся по собственному желанию, премиальные выплаты не начисляются. Руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам

Учреждений, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, выходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, увольнением по сокращению штатов, уходом в отпуск по беременности и родам, выплата премиальной выплаты производится за фактически отработанное в расчетном периоде время.

V. Иные вопросы оплаты труда

5.1. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам Учреждения за счет средств областного бюджета в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, выплачивается материальная помощь.

5.2. Руководителям на основании приказа учредителя Учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам на основании приказов Учреждений при уходе в очередной оплачиваемый отпуск производится выплата материальной помощи один раз в календарном году в размере 150 % месячного денежного содержания.

При делении отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении первой части отпуска по заявлению руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждения.

В случае неиспользованного отпуска в текущем году выплата материальной помощи производится до 31 декабря руководителям на основании приказа учредителя Учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам на основании приказов Учреждений.

Вновь принятым руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам Учреждений материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году.

Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам Учреждений, уволенным в течение года по причине призыва на военную службу, ухода на пенсию, сокращения штата, ушедшим в отпуск по беременности и родам, материальная помощь выплачивается полностью в порядке и сроки, установленные приказом Учреждения, при условии, что материальная помощь в текущем году не выплачивалась.

В случае увольнения руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений по иным основаниям материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному в текущем году времени при условии, что материальная помощь в текущем году не выплачивалась.

5.3. Руководителям на основании приказа учредителя Учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам на основании приказов Учреждений выплачивается материальная помощь в размере до одного месячного денежного содержания за счет экономии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения:

в связи с юбилейной датой в честь 50-летнего и 55-летнего юбилея женщинам, 50-летнего и 60-летнего юбилея мужчинам и по достижении пенсионного возраста;

в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, заболеванием;

на ритуальные услуги, погребение близких родственников работника Учреждения (муж, жена, мать, отец, дети) либо родственникам в случае его смерти;

на похороны бывших работников Учреждений, уволившихся в связи с уходом на пенсию;

в связи с присвоением почетного звания, награждением государственной наградой.

5.4. Единовременная (разовая) премия руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам выплачивается на основании приказов Учреждений за счет средств областного бюджета в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения в размере до 100 % месячного денежного содержания по следующим основаниям:

за добросовестную работу;

к профессиональным, государственным и региональным праздникам;

по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Общая сумма премий, выплачиваемых руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам Учреждений в соответствии с настоящим пунктом, не может превышать суммы 4,5 месячных денежных содержаний в год. Указанные выплаты осуществляются по согласованию с учредителем Учреждения.