

УТВЕРЖДАЮ  
директор КГКУ «Центр содействия  
семейному устройству с. Черниговка»  
\_\_\_\_\_ В.Н. Волкова  
«29» октября 2021 год

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ДИРЕКТОРА,  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО  
ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ  
И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА  
КГКУ «ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ СЕМЕЙНОМУ  
УСТРОЙСТВУ С. ЧЕРНИГОВКА»**

с. Черниговка  
2021г

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па, изменений в постановление Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края» от 28.03.2018г №132-па.

1.2. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителя (директора), его заместителя и главного бухгалтера учреждения.

1.3. Заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств.

1.6. Руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения может выплачиваться материальная помощь в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения.

1.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте министерства

образования Приморского края, сайте учреждения в соответствии с Порядком, установленным Администрацией Приморского края.

1.8. Размеры окладов руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Настоящее положение вступает в силу с 1 января 2022 года.

## **II. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения определяется по формуле:

$MЗП_{рук.} = Пус \times ЗПр$ , где:

$MЗП_{рук.}$  - максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, в рублях;

$Пус$  - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения);

$ЗПр$  - среднемесячная заработная плата работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения), в рублях.

Размер заработной платы руководителя учреждения зависит от выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (*Приложение № 2*).

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения (далее - предельный уровень соотношения заработной платы для руководителя учреждения)

устанавливается отраслевым органом в размере, не превышающем размера, который установлен *Приложением № 1* к настоящему Положению, и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения) производится на основании справки, предоставленной учреждением отраслевому органу, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

2.3. В структуре заработной платы руководителя учреждения размер оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 60 процентов.

2.4. Размер оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$PO_{рук.} = (FO_{Трук.} / (1 + \sum(RK_{и}ДВ)\% / 100\%) - MPФ_{рук.}) / 12 \times 60\% / (1 + \sum KB\% / 100\%) / 100\%, \text{ где:}$$

$PO_{рук.}$  – оклад руководителя учреждения, в рублях;

$FO_{Трук.}$  – годовой фонд оплаты труда руководителя, рассчитанный по формуле:  $MЗП_{рук.} \times 12$ , в рублях;

$MPФ_{рук.}$  – максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения (максимальный размер премии по итогам работы, максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате), в рублях;

60% - доля оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ в

максимальном размере среднемесячной заработной платы руководителя учреждения;

РКиДВ – районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате, в процентах.

$\sum$ КВ – сумма компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в процентах.

2.5. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладу, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

2.6. Руководителю учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг;

надбавка за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы.

Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается в трудовом договоре в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения выплачиваются с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

Оценка работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляется ежеквартально комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности

работы руководителя учреждения (далее - комиссия), создаваемой отраслевым органом.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются отраслевым органом.

2.6.1. Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда (далее – надбавки) руководителю учреждения производится ежемесячно при условии достижения им не менее 75 баллов по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок руководителю учреждения определяется по формуле:

$$P_n = (P_{\text{Орук}} + \sum K_B) \times 40\% / 60\%, \text{ где:}$$

$P_n$  – максимальный размер надбавок руководителю учреждения, в рублях;

$P_{\text{Орук}}$  – размер оклада руководителя учреждения, в рублях;

$\sum K_B$  – суммы компенсационных выплат руководителю учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

60 % - доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

40 % - доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за

выполнение особо важных и ответственных работ.

В случае установления руководителю учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат надбавок руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице.

Таблица

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах
100 - 90 включительно	100
менее 90 - 85 включительно	90
менее 85 - 80 включительно	80
менее 80 -75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

Надбавки впервые назначенному руководителю учреждения до оценки работы руководителей учреждений на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы устанавливаются в размере 70 процентов от их максимального размера.

Надбавки за качество выполняемых работ, за интенсивность труда не выплачиваются при наличии в отчетном периоде:

- непринятых мер по устранению предписаний контрольно-надзорных органов, срок исполнения которых истек;
- неснижения задолженности по оплате налогов, сборов, взносов и иных платежей (в том числе штрафов, пеней и иных санкций) в соответствующие бюджеты бюджетной системы РФ;
- неснижения задолженности по оплате административных штрафов и штрафов, установленных уголовным законодательством;
- недостижения показателя «среднемесячная заработная плата педагогических работников», утвержденного «дорожной картой» «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

- задолженности по выплате заработной платы;
- не устраненных нарушений, выявленных при проверке эффективности и целевого использования бюджетных средств, срок устранения которых истек;
- приостановлений операций на лицевых счетах;
- нарушений сроков предоставления бюджетной отчетности, иных запрашиваемых вышестоящими и контрольными органами документов;
- нарушений порядка и сроков размещения сведений в информационных системах;
- дисциплинарного взыскания.

2.6.2. Руководителю учреждения по итогам работы за квартал либо по итогам работы за год (далее – отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать трех размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения) (далее – максимальный размер премии по итогам работы руководителя учреждения на текущий финансовый год) и определяется по формуле:

$$Пф_i = Оц * (ПФ/i/100), \text{ где:}$$

Пф<sub>i</sub> - размер премии по итогам работы руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года, в рублях;

Оц - результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах;

Пф - максимальный размер премии по итогам работы руководителя учреждения на текущий финансовый год, в рублях;

i – отчетный период (равный соответственно: 4, при условии выплаты премии ежеквартально, 1 – при условии выплаты премии ежегодно).



При условии выплаты премии один раз в год результаты ежеквартальной оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения в баллах суммируются. Полученный результат делится на 4.

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимает работодатель на основании ходатайства отраслевого органа.

2.6.3. Руководителю учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг.

Размер премии по результатам независимой оценки качества оказания услуг устанавливается по результатам оценки качества оказания услуг, осуществляемой Общественными экспертными советами по сферам деятельности, на основании данных организации, осуществляющей сбор, обобщение и анализ информации о качестве оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг, руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения).

Решение о премировании руководителя учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг, принимает работодатель на основании ходатайства отраслевого органа.

2.7. На выплаты, предусмотренные пунктами 2.4-2.6.1 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

### **III. Условия оплаты труда заместителя директора учреждения и главного бухгалтера учреждения**

3.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения (далее - предельный уровень соотношения заработной платы для заместителя директора и главного бухгалтера учреждения) определяется отраслевым органом в размере, который не превышает и не может быть равным размеру, установленному для руководителя соответствующего учреждения отраслевым органом, и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения) производится на основании справки, предоставленной учреждением отраслевому органу, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

3.2. Оклады заместителя директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже оклада руководителя этого учреждения в трудовом договоре.

3.3. Компенсационные выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

3.4. Заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда; премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг;

надбавка за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы.

Стимулирующие выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в абсолютных размерах в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются с учетом выполнения ими показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, утверждаемых руководителем учреждения (*Приложение № 3*).

Оценки работы заместителя директора и главного бухгалтера учреждения на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы осуществляется ежеквартально комиссией по материальному поощрению работников (далее – комиссия), создаваемой в данном учреждении.

3.4.1. Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда (далее – надбавки) заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения производится ежемесячно при условии достижения ими не менее 75 баллов по результатам оценки выполнения целевых

показателей эффективности работы заместителя директора и главного бухгалтера учреждения.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате заместителя директора и главного бухгалтера учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы; премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок в заработной плате заместителя директора и главного бухгалтера учреждения определяется по формуле в соответствии с пунктом 2.6.1. настоящего Положения.

В случае установления заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат надбавок заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице.

Таблица

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы заместителя директора, главного бухгалтера учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах
100 - 90 включительно	100
менее 90 - 85 включительно	90
менее 85 - 80 включительно	80
менее 80 - 75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

Надбавки за качество выполняемых работ, за интенсивность труда не выплачиваются при наличии в отчетном периоде:

- неснижения задолженности по оплате налогов, сборов, взносов и иных платежей (в том числе штрафов, пеней и иных санкций) в соответствующие бюджеты бюджетной системы РФ;

- неснижения задолженности по оплате административных штрафов и штрафов, установленных уголовным законодательством;

- недостижения показателя «среднемесячная заработная плата педагогических работников», утвержденного «дорожной картой» «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

- задолженности по выплате заработной платы;

- не устраненных нарушений, выявленных при проверке эффективности и целевого использования бюджетных средств, срок устранения которых истек;

- приостановлений операций на лицевых счетах;

- нарушений сроков предоставления бюджетной отчетности, иных запрашиваемых вышестоящими и контрольными органами документов;

- нарушений порядка и сроков размещения сведений в информационных системах;

- дисциплинарного взыскания.

3.4.2. Заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения по итогам работы предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы заместителя директора и главного бухгалтера учреждения не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения) (далее – максимальный размер премии по итогам работы заместителя директора и главного бухгалтера учреждения на текущий финансовый год).

3.4.3. Заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных

работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг, заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения).

3.5. На выплаты, предусмотренные пунктами 3.2-3.4.1 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

#### **IV. Порядок выплаты материальной помощи**

4.1. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

4.2. Решение об оказании материальной помощи заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений соответственно заместителя директора и главного бухгалтера учреждения.

4.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

### ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

**соотношения среднемесячной заработной платы руководителя государственного учреждения Приморского края и среднемесячной заработной платы работников государственного учреждения Приморского края за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения)**

№ п/п	Государственные учреждения Приморского края, подведомственные органам исполнительной власти Приморского края	Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя государственного учреждения Приморского края и среднемесячной заработной платы работников учреждения Приморского края за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера)
1	2	3
1.	Государственные учреждения Приморского края, подведомственные департаменту образования и науки Приморского края	8

Основание: приложение к Положению об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденному постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па

**Целевые показатели эффективности работы  
руководителя краевого государственного учреждения  
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей**

№ п/ п	Показатели	Макси мальн ые баллы	Основания
1	<p><b>Доля воспитанников учреждения, переданных на воспитание в семью:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5% от общего количества воспитанников и более – 15 баллов;</li> <li>- 3-4% от общего количества воспитанников – 10 баллов;</li> <li>- менее 3% – 0 баллов</li> </ul>	<b>15</b>	Сведения из регионального банка данных о детях, оставшихся без попечения родителей
2	<p><b>Доля воспитанников, принявших участие в муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсах, фестивалях, смотрах, ярмарках, спортивных соревнованиях и общественно значимых мероприятиях:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7% от общего количества воспитанников и более – 10 баллов;</li> <li>- 3-6% от общего количества воспитанников – 5 баллов;</li> <li>- менее 3% – 0 баллов</li> </ul>	<b>10</b>	Информация о событиях и достижениях на официальном сайте учреждения, включая скан-копии дипломов, грамот, сертификатов и др.
3	<p><b>Информационная открытость учреждения (соответствие сайта требованиям Постановления Правительства РФ от 10.07.2013 №583, регулярное обновление информации на официальном сайте в сети Интернет, своевременное размещение публичной отчётности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие актуальной информации – 15 баллов;</li> <li>- отсутствие актуальной информации – 0 баллов</li> </ul>	<b>15</b>	Информация о мониторинге официального сайта учреждения (в т.ч. информация департамента финансов ПК)
4	<p><b>Охват педагогических работников постоянно действующей системой повышения квалификации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5% от общего количества педагогических работников и более – 15 баллов;</li> <li>- менее 5% от общего количества педагогических работников – 0 баллов</li> </ul>	<b>15</b>	Информация на официальном сайте учреждения, включая скан-копии удостоверений, сертификатов и др.



5	<p><b>Результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие правонарушений воспитанников – 15 баллов;</li> <li>- наличие правонарушений воспитанников – 0 баллов;</li> <li>- увеличение количества правонарушений воспитанников по сравнению с предыдущим отчетным периодом – минус 15 баллов</li> </ul>	15	Отчет руководителя учреждения (в т.ч. информация муниципальных комиссий по делам несовершеннолетних)
6	<p><b>Результаты работы по профилактике самовольных уходов воспитанников из учреждения:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие самовольных уходов воспитанников из учреждения – 15 баллов;</li> <li>- наличие самовольных уходов воспитанников из учреждения – 0 баллов;</li> <li>- увеличение количества самовольных уходов воспитанников из учреждения по сравнению с предыдущим отчетным периодом – минус 15 баллов</li> </ul>	15	Отчет руководителя учреждения (в т.ч. информация УВД по Приморскому краю)
7	<p><b>Эффективное использование бюджетных средств:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-отсутствие остатков средств на лицевом счете учреждения – 10 баллов;</li> <li>-наличие остатков средств на лицевом счете учреждения – 0 баллов</li> </ul>	10	Отчет руководителя учреждения об отсутствии (наличии) остатков средств на личном счете учреждения
8	<p><b>Квотирование рабочих мест для инвалидов в учреждении в соответствии с Законом Приморского края от 30.04.2002 №221-КЗ «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Приморском крае»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-выполнение 221-КЗ – 5 баллов;</li> <li>-невыполнение 221-КЗ – 0 баллов</li> </ul>	5	Отчет руководителя учреждения о созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>100</b>	

### Целевые показатели эффективности работы главного бухгалтера

№ п/ п	Показатели	Макси мальн ые баллы	Основания
1	<p><b>Соблюдение финансовой дисциплины:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременная выплата в полном размере заработной платы (первая половина 25 числа текущего месяца и вторая половина 10 числа месяца следующего за отчетным, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года) - 10 баллов;</li> <li>- соблюдены сроки расчета с работником при увольнении, уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск, пособий и иных выплат, причитающихся работнику в соответствии с законодательством РФ - 5 баллов;</li> <li>-наличие кредиторской задолженности по заработной плате и иным выплатам – минус 15 баллов</li> </ul>	15	Информация контролирующих органов
2	<p><b>Предоставление статистической, финансовой и налоговой отчетности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставления бюджетной, финансовой и налоговой отчетности, и иных запрашиваемых вышестоящими и контролирующими органами документов в полном объеме и в установленные сроки – 20 баллов;</li> <li>-отчетность искажена (не в полном объеме) или предоставлена с опозданием – минус 20 баллов</li> </ul>	20	Информация контролирующих органов
3	<p><b>Информационная открытость учреждения (соответствие сайта требованиям Постановления Правительства РФ от 10.07.2013 №583, регулярное обновление информации на официальном сайте в сети Интернет):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное размещение публичной отчетности – 15 баллов;</li> <li>- нарушение порядка и сроков размещения сведений в информационных системах – 0 баллов</li> </ul>	15	Информация о мониторинге официального сайта учреждения (в т.ч. информация департамента финансов ПК)
4	<p><b>Ведение бухгалтерского учета и составление отчетности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ежеквартальный экономический анализ хозяйственно-финансовой деятельности в целях</li> </ul>	15	Информация контролирующих органов

	<p>выявления внутрихозяйственных резервов, устранения потерь и непроизводительных затрат - 5 баллов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременно проведены расчеты с предприятиями, организациями, учреждениями, поставщиками и иными лицами – 5 баллов;</li> <li>- отсутствуют грубые нарушения правил ведения бухгалтерского учета, качественное ведение документации – 5 баллов;</li> <li>- выявлены нарушения действующих Инструкций для работы бухгалтеров – минус 15 баллов</li> </ul>		
<b>5</b>	<p><b>Целевое и эффективное использование денежных средств учреждения:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- целевое и эффективное использование денежных средств учреждения - 15 баллов;</li> <li>- наличие нецелевого использования денежных средств учреждения – минус 15 баллов;</li> <li>- неустраненные нарушения, выявленные при проверке эффективности и целевого использования бюджетных средств, срок устранения которых истек - минус 15 баллов</li> </ul>	<b>15</b>	Информация контролирующих органов
<b>6</b>	<p><b>Соблюдение законодательства РФ при выполнении финансовых операций:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременная и в полном объеме уплата всех установленных законодательством РФ налогов и сборов -20 баллов;</li> <li>- наличие дебиторской и кредиторской задолженности – 0 баллов;</li> <li>- превышение предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности по оплате налогов, сборов, взносов и иных обязательных платежей, уплачиваемых в бюджеты бюджетной системы РФ, в том числе штрафов, пеней и иных санкций за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей (три календарных месяца подряд) – минус 20 баллов;</li> <li>- превышение кредиторской задолженности над активами баланса учреждения, за исключением балансовой стоимости особо ценного недвижимого имущества, в течение трёх календарных месяцев подряд – минус 20 баллов</li> </ul>	<b>20</b>	Информация контролирующих органов
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>100</b>	

### Целевые показатели эффективности работы заместителя директора по воспитательной работе

№ п/ п	Показатели	Макси мальн ые баллы	Основания
1	<p><b>Доля воспитанников учреждения, посещающих учебные учреждения без пропусков и опозданий, аттестованных по всем предметам:</b></p> <p>-100% от количества обучающихся воспитанников – 15 баллов;                      -80% от количества обучающихся воспитанников – 10 баллов;                      -60% от количества обучающихся воспитанников – 5 баллов;                      - наличие неуспевающих (неаттестованных) учащихся - 0 баллов;                      -увеличение количества неуспевающих, пропусков и опозданий воспитанниками учебных учреждений по сравнению с предыдущим отчетным периодом – минус 15 баллов</p>	15	Информация учебных заведений, основных воспитателей групп, социального педагога
2.	<p><b>Доля воспитанников учреждения, занятых досуговой деятельностью:</b></p> <p>80% и более от общего количества воспитанников – 10 баллов;                      - 60% от общего количества воспитанников – 5 баллов;                      - менее 60% – 0 баллов</p>	10	Отчет заместителя директора по ВР
2	<p><b>Доля воспитанников, принявших участие в муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсах, фестивалях, смотрах, ярмарках, спортивных соревнованиях и общественно значимых мероприятиях:</b></p> <p>- 7% от общего количества воспитанников и более – 10 баллов;                      - 3-6% от общего количества воспитанников – 5 баллов;                      - менее 3% – 0 баллов</p>	10	Информация о событиях и достижениях на официальном сайте учреждения, включая скан-копии дипломов, грамот, сертификатов и др.
3	<p><b>Регулярное обновление информации (два раза в месяц) на официальном сайте учреждения в</b></p>	20	Информация о мониторинге

	<p><b>сети Интернет, своевременное размещение публичной отчётности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие актуальной информации – 20 баллов;</li> <li>- отсутствие актуальной информации – 0 баллов</li> </ul>		официального сайта учреждения
4	<p><b>Охват педагогических работников постоянно действующей системой повышения квалификации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5% от общего количества педагогических работников и более – 15 баллов;</li> <li>- менее 5% от общего количества педагогических работников – 0 баллов</li> </ul>	15	Информация на официальном сайте учреждения, включая скан-копии удостоверений, сертификатов и др.
5	<p><b>Результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие правонарушений воспитанников – 15 баллов;</li> <li>- наличие правонарушений воспитанников – 0 баллов;</li> <li>- увеличение количества правонарушений воспитанников по сравнению с предыдущим отчетным периодом – минус 15 баллов</li> </ul>	15	Отчет заместителя директора по ВР (в т.ч. информация муниципальных комиссий по делам несовершеннолетних)
6	<p><b>Результаты работы по профилактике самовольных уходов воспитанников из учреждения:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие самовольных уходов воспитанников из учреждения – 15 баллов;</li> <li>- наличие самовольных уходов воспитанников из учреждения – 0 баллов;</li> <li>- увеличение количества самовольных уходов воспитанников из учреждения по сравнению с предыдущим отчетным периодом – минус 15 баллов</li> </ul>	15	Отчет заместителя директора по ВР (в т.ч. информация УВД по Приморскому краю)
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>100</b>	