



КОМИТЕТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

28 февраля 2020 г.

№145

Волгоград

О внесении изменений в приказ комитета физической культуры и спорта Волгоградской области от 28 июня 2016 г. № 424 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету физической культуры и спорта Волгоградской области"

П р и к а з ы в а ю:

1. Внести в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету физической культуры и спорта Волгоградской области, утвержденное приказом комитета физической культуры и спорта Волгоградской области от 28 июня 2016 г. № 424 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету физической культуры и спорта Волгоградской области" (далее – Приказ), следующие изменения:

1.1. Подпункт 1 пункта 5.7.4. изложить в следующей редакции:

"1) премия по итогам работы за квартал.

Общий размер премий по итогам работы за квартал (далее - премия по итогам работы) не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

По решению учредителя размер премии по итогам работы может быть увеличен за счет средств от приносящей доход деятельности в порядке, установленном подпунктом 10.9 постановления Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области".";

1.2. Пункт 5.7.5. изложить в следующей редакции:

" Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения (за исключением надбавки за общий трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от выполнения ими критериев оценки эффективности (качества) работы учреждения.

Критериями для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения являются:

- уровень эффективности деятельности государственного учреждения;
- уровень ответственности руководителя государственного учреждения при выполнении им поставленных задач;
- отсутствие фактов привлечения к административной или дисциплинарной ответственности руководителя государственного учреждения, а также привлечения к административной ответственности государственного учреждения;
- своевременное размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru;
- соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений и отчетности, и отсутствие существенных замечаний по ним;
- динамика поступления внебюджетных средств за отчетный период.

Порядок оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему приказу.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения (за исключением надбавки за общий трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от выполнения ими критериев оценки эффективности (качества) работы учреждения на основании локального нормативного акта учреждения.

Срок установления выплат стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения определяются по согласованию с Комитетом локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.";

1.3. Порядок оценки критериев эффективности (качества) работы руководителей государственных учреждений для установления премиальных выплат по итогам работы за год, утвержденный Приложением 3 к Приказу, изложить в следующей редакции:

" 3. Порядок оценки критериев эффективности (качества) работы руководителей государственных учреждений для установления премиальных выплат по итогам работы за квартал

3.1. Размер премиальных выплат по итогам работы руководителю учреждения определяется путем оценки деятельности учреждения в соответствии с перечнем критериев эффективности (качества) работы руководителя учреждения, утвержденных приложением N 1 к настоящему Порядку.

3.2. Премиальные выплаты устанавливаются по итогам работы за квартал, начисляются и выплачиваются за фактически отработанное время.

3.3. Для установления премиальной выплаты по итогам работы за квартал руководитель учреждения в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представляет на имя председателя комиссии отчет о результатах выполнения критериев эффективности (качества) работы руководителей учреждений, утвержденных приложением N 1 к настоящему Порядку.

Результаты выполнения руководителем учреждения критериев эффективности работы руководителей учреждений рассматриваются комиссией в течение 10 рабочих дней со дня получения отчета руководителя учреждения.

3.4. Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал определяется согласно сумме набранных баллов по критериям эффективности (качества) работы руководителей учреждений, указанным в приложении N 1 к настоящему Порядку.

3.5. Максимальный размер премии по итогам работы за квартал составляет 75 процентов должностного оклада."

1.4. Приложение № 1 к Порядку оценки выполнения критериев эффективности (качества) работы руководителями государственных учреждений, подведомственных комитету физической культуры и спорта Волгоградской области изложить в следующей редакции:

"Критерии эффективности (качества) работы руководителей государственных учреждений для установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и премиальных выплат по итогам работы за отчетный период

N п/п	Наименование критерия эффективности (качества) работы руководителя учреждения	Показатели оценки критерия эффективности (качества) работы руководителя учреждения	Количество баллов
1.	Уровень эффективности деятельности государственного учреждения (максимальное количество баллов - 30)	<p>1.1. Для государственных учреждений, имеющих спортивные сооружения, численность мест для зрителей на трибунах каждого из которых составляет не менее 35 тысяч:</p> <p>Своевременное и качественное исполнение планов и графиков по содержанию и обслуживанию объектов, находящихся в оперативном управлении у государственного учреждения.</p> <p>Объем выполнения определяется как</p>	10

		<p>отношение количества фактически выполненных мероприятий в учреждении к объему услуг, планируемых к выполнению за отчетный период согласно государственных стандартов и норм эксплуатации объектов. Объем выполнения должен составлять не менее 85%</p> <p>Для государственных учреждений, не имеющих спортивные сооружения, численность мест для зрителей на трибунах каждого из которых составляет не менее 35 тысяч:</p> <p>Своевременное и качественное исполнение государственного задания за отчетный период, предшествующий периоду установления выплат стимулирующего характера руководителю государственного учреждения</p> <p>Объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 85%</p> <p>1.2. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления услуг</p> <p>Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок комитета и контрольно-надзорных органов</p> <p>Наличие 1 и более жалобы, признанной обоснованной</p> <p>1.3. Отсутствие в учреждении задержек по выплате заработной платы</p> <p>Наличие факта задержки выплаты заработной платы</p>	<p>10</p> <p>-10</p> <p>10</p> <p>-5</p>
--	--	--	--

2.	Уровень ответственности руководителя государственного учреждения при выполнении им поставленных задач (максимальное количество баллов – 30)	2.1. Наличие в оперативном управлении государственного учреждения объекта спорта, в результате совершения террористического акта на котором прогнозируемый размер экономического ущерба составит более 500 миллионов рублей	30
3.	Отсутствие фактов привлечения к административной или дисциплинарной ответственности руководителя государственного учреждения, а также привлечения к административной ответственности государственного учреждения (максимальное количество баллов - 20)	<p>3.1. Отсутствие фактов привлечения руководителя учреждения или возглавляемого им государственного учреждения к административной ответственности</p> <p>Привлечение руководителя учреждения или возглавляемого им государственного учреждения к административной ответственности</p> <p>3.2. Отсутствие фактов привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной ответственности</p> <p>Привлечение руководителя учреждения к дисциплинарной ответственности</p>	<p>10</p> <p>-20</p> <p>10</p> <p>-20</p>
4.	Своевременное размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru (максимальное количество баллов - 15)	<p>4.1. Обеспечение своевременного размещения актуальной информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном портале www.bus.gov.ru</p> <p>4.2. Наличие официального сайта учреждения, содержащего информацию о деятельности учреждения и регулярность ее обновления, наличие на сайте системы "обратная связь"</p> <p>4.3. Размещение актуальной информации с нарушением установленного 5-дневного срока размещения информации об учреждении на федеральном портале www.bus.gov.ru</p> <p>4.4. Отсутствие актуальной информации об учреждении на федеральном портале www.bus.gov.ru</p>	<p>10</p> <p>5</p> <p>0</p> <p>-10</p>
5.	Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений и отчетности	5.1. Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической и налоговой отчетности, других сведений и их качество	10

	и отсутствие существенных замечаний по ним (максимальное количество баллов - 10)	5.2. Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов, статистической и налоговой отчетности, других сведений и их качество	0
		5.3. Непредставление законно установленных сведений, отчетов, статистической и налоговой отчетности, других сведений и их качество	-5
6.	Динамика поступления внебюджетных средств за отчетный период (максимальное количество баллов - 25)	6.1. Увеличение поступления внебюджетных средств за отчетный период за счет расширения перечня платных услуг, объема предоставляемых услуг, самостоятельного привлечения спонсорских денежных средств	10
		6.2. Сохранение уровня поступления внебюджетных средств за отчетный период (при условии поступления внебюджетных средств не менее 10 процентов от объема средств на выполнение государственного задания)	6
		6.3. Наличие нормативного правового акта, регулирующего расходование средств, полученных от граждан за оказанные платные услуги, целевое использование указанных средств, а также полученных в качестве благотворительной и спонсорской помощи	5
		6.4. Наличие учебно-программной документации и локальных актов по оказанию платных услуг	5
		6.5. Использование внебюджетных средств на развитие материальной базы учреждения	5

Примечание:

1. В строке 6 установлены показатели оценки критериев только для автономных и бюджетных учреждений.

2. В строке 6 может быть выбран только один показатель оценки критериев из показателей, предусмотренных пунктами 6.1, 6.2.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя автономного или бюджетного учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице 1.

Таблица 1

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения критериев эффективности (качества) работы руководителя учреждения, в баллах)	Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения от его максимального размера, в процентах
130 - 90 включительно	200
менее 90 - 85 включительно	180
менее 85 - 80 включительно	160
менее 80 - 75 включительно	140
менее 75 - 70 включительно	120
менее 70 - 65 включительно	100
менее 65 - 50 включительно	80
менее 50	не устанавливается

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя казенного учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице 2.

Таблица 2

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения критериев эффективности (качества) работы руководителя учреждения, в баллах)	Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения от его максимального размера, в процентах
75 - 65 включительно	200
менее 65 - 60 включительно	180
менее 60 - 55 включительно	160
менее 55 - 50 включительно	140
менее 50 - 45 включительно	120
менее 45 - 40 включительно	100
менее 40 - 35 включительно	80
менее 35	не устанавливается

Размер премиальных выплат по итогам работы руководителю автономного или бюджетного учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице 3.

Таблица 3

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения критериев эффективности (качества) работы руководителя учреждения, в баллах)	Размер премиальных выплат по итогам работы руководителю учреждения от максимального размера, в процентах
130 - 90 включительно	100
менее 90 - 75 включительно	75
менее 75 - 50 включительно	50
менее 50	не устанавливается

Размер премиальных выплат по итогам работы руководителю казенного учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице 4.

Таблица 4

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения критериев эффективности (качества) работы руководителя учреждения, в баллах)	Размер премиальных выплат по итогам работы руководителю учреждения от максимального размера, в процентах
75 - 65 включительно	100
менее 65 - 50 включительно	75
менее 50 - 35 включительно	50
менее 35	не устанавливается

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и подлежит официальному опубликованию. Подпункты 1.2, 1.4 настоящего Приказа распространяют свое действие на отношения, возникшие с 01 января 2020 года.

Председатель комитета



А.С.Глинянов