



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17 марта 2020г.  
г. Орёл

№ 143

### Об оплате труда и материальном стимулировании работников автономных учреждений Орловской области в сфере патриотического воспитания, 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», на основании распоряжения Правительства Орловской области от 20 декабря 2019 года № 625-р, в целях улучшения результатов деятельности и повышения материальной заинтересованности работников автономных учреждений Орловской области в сфере патриотического воспитания, подведомственных Администрации Губернатора и Правительства Орловской области, Правительство Орловской области постановляет:

1. Утвердить:

Примерное положение об оплате труда работников автономных учреждений Орловской области в сфере патриотического воспитания, подведомственных Администрации Губернатора и Правительства Орловской области, согласно приложению 1 к настоящему постановлению;

Порядок оплаты труда и материального стимулирования руководителей, первых заместителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров автономных учреждений Орловской области в сфере патриотического воспитания, подведомственных Администрации Губернатора и Правительства Орловской области, согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 31 января 2020 года.

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

Исполняющий обязанности Председателя  
Правительства Орловской области



В. В. Соколов

Приложение 1 к постановлению  
Правительства Орловской области  
от 17 марта 2020 г. № 143

Примерное положение  
об оплате труда работников  
автономных учреждений Орловской области в сфере патриотического  
воспитания, подведомственных  
Администрации Губернатора и Правительства  
Орловской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников автономных учреждений Орловской области в сфере патриотического воспитания, 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 автономных учреждений Орловской области в сфере патриотического воспитания, подведомственных Администрации Губернатора и Правительства Орловской области (далее – Учреждения), 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.

## 2. 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. Оклады устанавливаются в штатном расписании Учреждения, которое утверждается приказом Учреждения и согласовывается с учредителем Учреждения – Администрацией Губернатора и Правительства Орловской области.

2.3. Должностные оклады служащим Учреждений, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», представлены в таблице 1.

Таблица 1

Наименование должности служащего	Квалификационный уровень	Квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
Главный инженер	1	4	30190
Начальник отдела	1	4	27000
Специалист отдела	4	3	22400
Юрисконсульт	1	3	12130
Специалист по кадрам	1	3	12130

2.4. Должностные оклады рабочим устанавливаются на основании отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», и представлены в таблице 2.

Таблица 2

Наименование должности рабочего	Квалификационный уровень	Квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
1	2	3	4
Электромонтер	1	2	12130

1	2	3	4
Слесарь-сантехник	1	2	12130
Подсобный рабочий	1	2	12130
Вахтер	1	1	12130
Уборщик служебных помещений	1	1	12130
Дворник	1	1	12130

### 3. 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.

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.

#### 4. 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 следующие выплаты стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности:

- 1) ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы (для служащих);
- 2) ежемесячная выплата за профессиональное мастерство (для рабочих);
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы служащим устанавливается к должностному окладу дифференцированно приказом Учреждения в размере до 70 % от должностного оклада.

К основным показателям оценки эффективности труда служащих, влияющим на установление ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, относятся следующие:

- 1) успешное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- 2) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- 3) применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.3. Размер ежемесячной выплаты за профессиональное мастерство устанавливается рабочим к должностному окладу дифференцированно на основании приказа Учреждения в процентах от должностного оклада по следующим должностям:

Наименование должности	Ежемесячная выплата за профессиональное мастерство, %
1	2
Уборщик служебных помещений	до 15 %
Дворник	до 15 %

1	2
Слесарь-сантехник	до 15 %
Электромонтер	до 15 %
Вахтер	до 15 %
Подсобный рабочий	до 15 %

Ежемесячная выплата за профессиональное мастерство устанавливается на основании опыта, специальных знаний, умений и навыков рабочего, стажа практической работы по соответствующей специальности.

Перечень нарушений, за которые ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, профессиональное мастерство снижаются:

- 1) невыполнение в срок поручений руководителя Учреждения;
- 2) приписки и нарушения в отчетности;
- 3) невыполнение в срок заданий и поручений Администрации Губернатора и Правительства Орловской области, предписаний контролирующих органов;
- 4) нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) прогул.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы (далее также – премия) за квартал, год выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за результаты труда в размере до 100 % от месячного денежного содержания.

При принятии решения о премиальных выплатах учитываются:

- 1) строгое выполнение функциональных обязанностей работниками Учреждения согласно должностной инструкции;
- 2) успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий Учреждения;
- 3) неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, четкое и своевременное исполнение решений, содержащихся в распорядительных документах, приказах и поручениях Учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год начисляются пропорционально отработанному времени и выплачиваются в срок, установленный для выплаты заработной платы по окончательному расчету. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся по приказу Учреждения.

4.5. Работникам Учреждения при условии наличия дисциплинарных взысканий премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год 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.

## 5. Иные вопросы оплаты труда

5.1. В соответствии с приказом Учреждения работникам Учреждения выплачивается единовременная (разовая) помощь в размере до одного месячного денежного содержания за счет экономии по оплате труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, заболеванием.

Оказание единовременной (разовой) помощи осуществляется на основании письменного заявления работника Учреждения.

## ПОРЯДОК

оплаты труда и материального стимулирования руководителей, первых заместителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров автономных учреждений Орловской области в сфере патриотического воспитания, подведомственных Администрации Губернатора и Правительства Орловской области

### 1. Общие положения

Настоящий Порядок регламентирует порядок оплаты труда руководителей, первых заместителей руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров автономных учреждений Орловской области в сфере патриотического воспитания, 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.

### 2. Размеры должностных окладов руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

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

- 1) руководителям Учреждения – 40 000 рублей;
- 2) первым заместителям руководителей Учреждения – 35 000 рублей;
- 3) заместителям руководителей Учреждения – 28 000 рублей;
- 4) главным бухгалтерам Учреждения – 35 000 рублей.

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, первых заместителей руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, первых заместителей руководителей,

заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения) устанавливается учредителем Учреждения:

- 1) в отношении руководителя Учреждения – в кратности 4;
- 2) в отношении первых заместителей руководителя, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения – в кратности 3,5.

### 3. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Руководителям, первым заместителям руководителей, заместителям руководителя 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, их первых заместителей, заместителей и главных бухгалтеров осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) оплата работы, выполняемой руководителями, их первыми заместителями, заместителями и главными бухгалтерами по инициативе работодателя за пределами установленной для руководителей, их первых заместителей, заместителей 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, его первого заместителя, заместителя 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, их первым заместителям, заместителям 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.

#### 4. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования руководителей, первых заместителей руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждения вводятся следующие виды выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности:

1) ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) премиальные выплаты по итогам работы (далее также – премиальные выплаты, премии).

4.2. 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).

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям Учреждений на текущий год назначается при достижении руководителями Учреждений 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:		Предыдущий год
количество проведенных мероприятий		
5 и более	выплата назначается	

1	2	3
менее 5	выплата не назначается	
Высокие результаты труда:		Предыдущий год
увеличение доходов Учреждения от предпринимательской деятельности по сравнению с аналогичным периодом		
не менее 50,0 тыс. рублей	выплата назначается	
менее 50,0 тыс. рублей	выплата не назначается	

4.4. Основанием для рассмотрения вопроса о назначении выплаты либо об отказе в назначении выплаты 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.

4.5. 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
	200 тыс. руб. и более	4 балла		

1	2	3	4	5
	150–200 тыс. руб.	3 балла		
	100–150 тыс. руб.	2 балла		
	50–100 тыс. руб.	1 балл		
	менее 50 тыс. 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)
	3 и более	2 балла		
	менее 3	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 месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов за весь год)	Извещение о вводе сведений, указанных в налоговой декларации (расчете), в электронной форме (положительный протокол), подтверждение даты отправки	Квартальная
	Сроки сдачи отчетности не нарушены	2 балла		
	Сроки сдачи отчетности нарушены	0 баллов		
2.2.	Отсутствие	2 балла за каждый	Бухгалтерская	Квар-

1	2	3	4	5
	просроченной кредиторской задолженности	квартал (всего 8 баллов за весь год)	отчетность	тальная
	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 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	2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов за весь год)	Акты о результатах проверок, совершенных контрольно-надзорными органами	Квартальная
	Факты нарушения	2 балла		

1	2	3	4	5
	законодательства Российской Федерации по результатам проверок контрольно-надзорных органов не выявлены			
	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 деятельности Учреждения	Квартальная
	Укомплектование Учреждения – 80–100 % от численности работников, установленной в штатном расписании	0,5 балла		
	Укомплектование Учреждения – менее 80 % от численности работников, установленной в штатном расписании	0 баллов		
3.2.	Обеспечение	0,5 балла за	Отчет о	Квар-

1	2	3	4	5
	информационной открытости Учреждения (официальный сайт для размещения информации о деятельности государственных (муниципальных) учреждений ( <a href="https://www.bus.gov.ru">https://www.bus.gov.ru</a> ))	каждый квартал (всего 2 балла за весь год)	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 руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения	0,5 балла за каждый квартал (всего 2 балла за весь год)	Бухгалтерская отчетность	Квартальная
	Кратность соотношения не превышает 3	0,5 балла		
	Кратность соотношения превышает 3	0 баллов		

1	2	3	4	5
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 6 баллов				
Совокупность всех критериев по трем разделам (итого): 56 баллов				

4.6. 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.

4.7. 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 4.4, 4.6 настоящего Порядка.

Доклады (отчеты), представленные учредителю Учреждения с нарушением сроков, установленных пунктами 4.4, 4.6 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.

4.8. 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 члены Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в квартал.

Заседание Комиссии проводит председатель Комиссии. В случае временного отсутствия председателя Комиссии его полномочия исполняет один из членов Комиссии, назначенный председателем Комиссии. В случае временного отсутствия секретаря Комиссии его обязанности исполняет один из членов Комиссии, определяемый председателем 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.

4.9. 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).

4.10. Решение Комиссии о достижении руководителем Учреждения показателей эффективности также включает размеры предполагаемой выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и (или) премиальной выплаты.

4.11. 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 3.

Таблица 3

Количество полученных баллов	Размер премиальных выплат
20 и выше	до 100 % от должностного оклада
менее 20–15 включительно	до 75 % от должностного оклада
менее 15–10 включительно	до 50 % от должностного оклада
менее 10	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 4.

Количество полученных баллов	Размер премиальных выплат
25 и выше	до 100 % от должностного оклада
менее 25–20 включительно	до 85 % от должностного оклада
менее 20–15 включительно	до 75 % от должностного оклада
менее 15–10 включительно	до 50 % от должностного оклада
менее 10	премиальная выплата за IV квартал отчетного финансового года не назначается

4.12. Решение Комиссии о недостижении показателей эффективности руководителем Учреждения принимается при недостижении показателей эффективности руководителем Учреждения (в случае оценки эффективности работы руководителей Учреждений для назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы) или при сумме набранных баллов, соответствующей недостижению руководителем Учреждения показателей эффективности (в случае оценки эффективности работы руководителей Учреждений для назначения премиальной выплаты).

4.13. Решение, принятое Комиссией, оформляется протоколом и подписывается председательствующим на заседании Комиссии в день проведения ее заседания.

4.14. Учредитель Учреждения в течение 10 рабочих дней со дня принятия Комиссией решения о достижении показателей эффективности руководителем Учреждения и подписания соответствующего протокола, указанного в пункте 4.13 настоящего Порядка, принимает решение о назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы либо о назначении премиальной выплаты и издает приказ учредителя Учреждения.

Размер соответствующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается до 130 % от должностного оклада.

Премиальная выплата назначается в размере до 100 % от должностного оклада и начисляется пропорционально отработанному времени.

Учредитель Учреждения в срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта, уведомляет Учреждение о принятом решении.

4.15. Учредитель Учреждения в течение 10 рабочих дней со дня принятия Комиссией решения о недостижении показателей эффективности руководителем Учреждения и подписания соответствующего протокола, указанного в пункте 4.13 настоящего Порядка, принимает решение об отказе в назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы либо

об отказе в назначении премиальной выплаты и уведомляет Учреждение о принятом решении (с указанием причины отказа).

4.16. Руководители Учреждений не представляются к премированию 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.

Общая сумма выплачиваемых премиальных выплат не может превышать 4 месячных денежных содержаний в год. Премиальные выплаты осуществляются за счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения.

4.17. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы первым заместителям руководителя, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения 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).

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

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

4.18. Премиальные выплаты первым заместителям руководителей, заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений производятся на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения, по итогам работы за квартал. Премирование осуществляется в размере до 100 % от должностного оклада и начисляется пропорционально отработанному времени.

Основными условиями премирования являются:

- 1) результаты работы Учреждения;
- 2) строгое выполнение функциональных обязанностей заместителем руководителя и главным бухгалтером 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.

4.19. Первые заместители руководителей, заместители руководителей и главные бухгалтеры не представляются к премии или им снижается размер премии в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей. Размеры снижения премии первым заместителям руководителя, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом Учреждения.

Общая сумма выплачиваемых премий не может превышать 4 месячных денежных содержаний в год. Премиальные выплаты осуществляются за счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения.

4.20. Премии не выплачиваются руководителям Учреждений, их первым заместителям, заместителям и главным бухгалтерам:

1) за время нахождения в очередных, дополнительных и учебных отпусках, в отпуске по уходу за ребенком;

2) за дни временной нетрудоспособности;

3) за период временного отстранения от работы (должности) руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений, являющихся подозреваемыми или обвиняемыми в соответствии с положениями Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации.

4.21. В случае смерти (гибели) руководителя, его первого заместителя, заместителя или главного бухгалтера Учреждения премия за месяц рассчитывается в соответствии с настоящим Порядком за фактически отработанное время и выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выплата премии за месяц производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.22. Руководителям, их первым заместителям, заместителям и главным бухгалтерам Учреждений, уволенным в период, принятый в качестве расчетного для установления премии за месяц, премия рассчитывается за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Руководителям, их первым заместителям, заместителям и главным бухгалтерам Учреждений, проработавшим в Учреждении менее месяца и уволившимся по собственному желанию, премия за месяц не рассчитывается.

Руководителям, их первым заместителям, заместителям и главным бухгалтерам Учреждений, проработавшим неполный расчетный период в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, переводом на другую работу, выходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, увольнением по сокращению штата работников, уходом в отпуск по беременности и родам, выплата премий производится за фактически отработанное в расчетном периоде время.

Приложение 1 к Порядку  
оплаты труда и материального  
стимулирования руководителей, первых  
заместителей, заместителей  
руководителей и главных бухгалтеров  
автономных учреждений Орловской  
области в сфере патриотического  
воспитания, 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)

\_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)

М.П.

Главный бухгалтер

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)

Приложение 2 к Порядку  
оплаты труда и материального  
стимулирования руководителей, первых  
заместителей, заместителей  
руководителей и главных бухгалтеров  
автономных учреждений Орловской  
области в сфере патриотического  
воспитания, 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)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

М.П.

Главный бухгалтер

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)