

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО «Детская школа искусств
им. М.А. Балакирева» г. Смоленска

Воскобойников

В.П. Воскобойникова

«01» 09

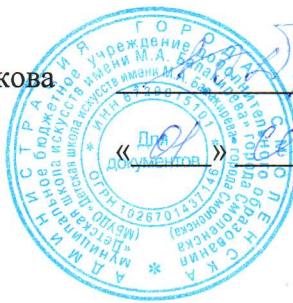
2023 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО «Детская школа искусств
им. М.А. Балакирева» г. Смоленска

Длотовская

Ю.В. Длотовская



Длотовская 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**о доплатах, надбавках, выплатах стимулирующего и компенсационного
характера, разовых премий и материальной помощи административным
и хозяйственным работникам**

МБУДО «Детская школа искусств имени М.А. Балакирева» города Смоленска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о доплатах, надбавках, выплатах стимулирующего характера, разовых премий и материальной помощи административным и хозяйственным работникам МБУДО «Детская школа искусств им. М.А. Балакирева» г. Смоленска (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 21.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании», Приказом Минтруда Российской Федерации № 167н от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Уставом МБУДО «Детская школа искусств им. М.А. Балакирева» г. Смоленска, Коллективным договором МБУДО «Детская школа искусств им. М.А. Балакирева» г. Смоленска, Постановлением Администрации города Смоленска от 13.08.2020 № 1757 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования города Смоленска по виду экономической деятельности «Образование» и определяет основания и порядок установления стимулирующих, компенсационных, единовременных (премиальных) выплат, а также материальной помощи административным и хозяйственным работникам Учреждения,

1.2. Положение определяет порядок установления доплат за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, надбавок за высокую результативность, выполнение наиболее сложных работ, их высокое качество, напряженность, интенсивность, повышение эффективности и качества трудовой деятельности административных и хозяйственных работников (категория работников, не отнесенная к педагогическим работникам) Учреждения (далее – работников).

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и регулирует деятельность Учреждения по стимулированию материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества трудовой деятельности, развитии творческой активности и инициативы.

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются директором Учреждения совместно с председателем первичной профсоюзной организации.

2.2. Все виды материального поощрения и стимулирования устанавливаются работникам на основании приказа директора.

2.3. Доплаты, надбавки, выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам ежемесячно, ежеквартально, на полугодие, на год.

2.4. Размеры всех материальных выплат могут определяться как в процентном соотношении к должностному окладу, так и в конкретной денежной сумме.

2.5. К выплатам стимулирующего характера заместителям директора относятся:

- надбавка за эффективность работы заместителя директора;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные выплаты.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям директора Учреждения определяются с учетом эффективности деятельности и критериев их оценки в процентах к должностным окладам (Приложение № 1-4).

На стимулирование заместителей директора Учреждения могут быть направлены средства из фонда оплаты труда, средства, поступающие от приносящей доход деятельности и из иных не

запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности на основе личного отчета работника в Учреждении приказом директора создается комиссия, состоящая из представителей администрации и первичной профсоюзной организации, в количестве не более 6-ти человек.

2.7. Председателем комиссии является директор Учреждения, или другое уполномоченное лицо из состава комиссии, которое несет полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. Результаты работы комиссии оформляются протоколами. Срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у директора Учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.9. Отчетным периодом является полугодие календарного года (соответственно – январь - июнь, июль - декабрь). Работники передают в комиссию заполненные оценочные листы в срок не позднее 29 числа отчетного периода.

2.10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности и эффективности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями настоящего Положения.

2.11. Устанавливаются следующие сроки:

- работники сдают оценочные листы в комиссию до 29 числа последнего месяца отчетного периода;

- комиссия рассматривает представленные материалы до 15 числа первого месяца следующего отчетного периода;

- после 20 числа первого месяца следующего отчетного периода приказ об установлении доплат и надбавок передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок (последующее полугодие).

2.12. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период.

2.13. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами комиссии. Каждый работник обязан ознакомиться с оценочным листом под роспись не позднее 30 числа первого месяца следующего отчетного периода. Не ознакомление работника с оценочным листом не является основанием для внесения каких-либо изменений комиссией.

2.14. Максимальное количество баллов для каждого работника не должно превышать 150 баллов.

2.15. Все стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки устанавливаются работникам на срок не более одного года. Автоматическое продление установленных выплат на следующий год невозможно.

2.16. По истечении срока, на который установлены выплаты, они отменяются и пересматриваются.

2.17. Начисление стимулирующие выплаты за эффективность, качество и результативность производится пропорционально отработанному времени.

3. ПОКАЗАТЕЛИ, УМЕНЬШАЮЩИЕ РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

- нарушение нормативных правовых актов федерального, регионального или муниципального значения, Устава и локальных нормативных актов Учреждения;

- нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- невыполнение должностных обязанностей, в том числе выполнение ненадлежащего качества (некомпетентное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности, документации и т.п.);

- ухудшение качества оказываемых услуг (выполняемых работ);

- нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- окончание срока действия доплат и надбавок.

Подтверждением выявления нарушения из п.3.1 настоящего Положения служит соответствующий приказ директора изданный в отношении работника (группы работников).

3.2. При наличии у работника дисциплинарного взыскания до момента его снятия, выплаты не устанавливаются.

3.3. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период оформляется приказом директора Учреждения.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности;
- доплата за сверхурочную работу;
- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах:

4.2.1. Сторожам:

- за работу в ночное время – 35%
- за работу в выходные праздничные дни – в двойном размере

4.2.2. За ведение кадрового делопроизводства – 50% от МРОТ.

4.2.3. За расширение зоны обслуживания – до 50% от должностного оклада.

4.2.4. За увеличение объема работы - до 50% от должностного оклада.

4.2.5. За работу, не входящую в должностные обязанности – до 50% от должностного оклада.

4.3. Работникам, чей уровень оплаты ниже минимального установленного законом, производится доплата до МРОТ (ст. 133 ТК РФ).

4.4. На компенсационные выплаты сотрудникам могут быть направлены средства из фонда оплаты труда, средства, поступающие от приносящей доход деятельности и из иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ РАЗОВЫХ ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

5.1. Премиальные выплаты производятся на основании приказа директора за достижения, не носящие систематического характера, но связанные с выполнением важных, сложных и ответственных работ, за вклад в коллективные результаты работы Учреждения (разово, за квартал, полугодие, год), а также к праздничным датам, профессиональным праздникам и юбилейным датам.

5.2. К премированию работника Учреждения представляют руководители соответствующих структурных подразделений, председатель выборного органа первичной профсоюзной организации. Основание, наличие возможности и размер премии директор определяет совместно с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. Показатели премирования:

5.3.1. За высокое качество выполнения персональных задач, личный вклад в реализацию Программы развития МБУДО ДШИ им. М.А. Балакирева, разработку и реализацию общешкольных проектов, выдвинутых на получение гранта - от 1000 рублей до 30 000 рублей;

5.3.2. За устранение аварийных ситуаций, работу в сверхурочное время – от 1000 рублей до 10 000 рублей;

5.3.3. К юбилейным датам (50, 55, 60, 70, 75, 80 лет) – 3 000 рублей;

5.3.4. В связи с профессиональными и общегосударственными праздниками – от 500 рублей до 5 000 рублей.

5.4. При наличии дисциплинарного взыскания, грубых нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, а также при наличии жалоб со стороны потребителей услуг премия не начисляется.

5.5. На премиальные выплаты сотрудникам могут быть направлены средства из фонда оплаты труда и средства, поступающие от приносящей доход деятельности

5.7. Материальная помощь выплачивается работнику при наличии его мотивированного заявления. Директор на основании заявления работника (директор имеет право потребовать от работника предоставления копий, подтверждающих указанные в заявлении фактов, документов) совместно с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации определяет наличие необходимости выдачи материальной помощи и ее размер.

5.7.1. В связи с тяжелым материальным положением – от 1000 рублей до 10 000 рублей.

5.7.2. Длительная нетрудоспособность, дорогостоящее лечение – от 5 000 рублей до 10 000 рублей.

5.7.3. Рождение ребенка – 5 000 рублей.

5.7.4. Похороны близких родственников (отец, мать, муж, жена, сын, дочь) – 5 000 рублей.

5.7.5. Утрата имущества в результате пожара, стихийных бедствий – от 5 000 рублей до 20 000 рублей.

5.8. Выплата материальной помощи осуществляется из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.5. Выплата материальной помощи и разовых премий производится сверх уровня МРОТ.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Все выплаты по настоящему положению осуществляются при наличии денежных средств в фондах Учреждения (фонде оплаты труда, фонде от приносящей доход деятельности).

6.2. Настоящее положение принимается (утверждается директором) с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Работники имеют право вносить свои предложения по дополнению, изменению содержания Положения в случаях некорректности изложения, занижения или неучтеноной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

6.4. Изменение, дополнение и (или) отмена настоящего Положения производится по средствам издания соответствующего приказа директора Учреждения единолично.

Оценочный лист
эффективности работы заместителя директора МБУДО ДШИ им. М.А. Балакирева
(Ф.И.О.) _____

за _____ полугодие 2022/2023 уч. года

1. Показатели финансово-экономической деятельности учреждения (бюджет)
(максимальное количество баллов – 75)

№ п/ п	Целевые показатели и критерии эффективности	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов	Решение комиссии
1.	Обеспечение исполнения бюджета (муниципального задания) с соблюдением требований законодательства	0-30		
2.	Ведение плана финансово-хозяйственной деятельности без замечаний и ошибок	0-15		
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению сроков представления финансовых документов (запросов)	0-10		
4.	Подготовка экономических расчетов для реализации муниципального задания	0-10		
5.	Особый режим работы, связанный с текущими изменениями в финансово-экономическом и других процессах управления учреждением; обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения;	0-10 уровень сложности, масштаб, важность задания, степень самостоятельности		

1 балл = 1%

Всего баллов:

2. Показатели финансово-экономической деятельности учреждения
(максимальное количество баллов – 75)

1.	Ведение реестров по различным направлениям экономической деятельности учреждения	0-25		
2.	Ведение 44-ФЗ без замечаний	0-30		
3.	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 3 года)	0-5		
4.	Обеспечение ведения учета и отчетности с соблюдением требований законодательства (bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, pfr.gov.ru и т.д.)	0-15		

1 балл = 1%

Всего баллов:

максимальное количество баллов по всем показателям – 150

Аннулирование баллов, начисленных работнику

за выполнение целевых показателей эффективности деятельности в отчётный период

1.	Невыполнение целевых показателей эффективности деятельности разделов свыше 20%	Аннулирование баллов начисленных в данном разделе	За полугодие
Всего баллов:			

Подпись работника _____ / _____

Члены комиссии:

1. _____ «_____» 20____ г. / _____ /
2. _____ «_____» 20____ г. / _____ /
3. _____ «_____» 20____ г. / _____ /
4. _____ «_____» 20____ г. / _____ /
5. _____ «_____» 20____ г. / _____ /

Приложение № 2

к Положению о доплатах, надбавках, выплатах стимулирующего характера, разовых премий и материальной помощи административным и хозяйственным работникам МБУДО ДШИ им. М.И. Балакирева

Оценочный лист
эффективности работы заместителя директора по учебной работе
МБУДО ДШИ им. М.А. Балакирева
(Ф.И.О.) _____

за полугодие 2022/2023 уч. год

№ п/п	Целевые показатели и критерии эффективности	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов	Решение комиссии
1. Доступность качественного образования и воспитания (максимальное количество баллов – 75)				
1.	Качество образования (сравнение с предыдущим полугодием, положительная динамика) по курируемым заместителем направлениям	0-5		
2.	Доля педагогов и учащихся, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах в сравнении с прошлым годом	0-5		
3.	Наличие системы учета как нормативных (призовые места), так и ненормативных достижений учащихся - участие в различных проектах и т.д.). Создание портфолио достижений, освещение в СМИ.	0-5		
4.	Выполнение плана учебно-воспитательной работы: - на 100% - от 97-99% - менее 97%	20 10 0		
5.	Количество высококвалифицированных работников в учреждении: Менее 35% - 35-45 - 46- 56 - 57-70 Свыше 70	0 5 10 15 20		
6.	Наличие лауреатов и стипендиатов различных премий	5		
7.	Исполнительская дисциплина	5		
8.	Отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг	5		
9.	Сохранение контингента учащихся (отсутствие отсева)	5		
1 балл = 1 % Всего баллов по разделу 1.				
2. Методическая и инновационная деятельность (максимальное количество баллов – 25)				
1.	Наличие у педагогов публикаций методических разработок, рекомендаций, авторских программ в течение 3-х лет	0-5		
2.	Доля участия педагогических работников в профессиональных и методических смотрах, конкурсах, семинарах, конференциях и т.д. различных уровней в сравнении с предыдущим годом	0-5		

3.	Разработка регламентирующих и инструктивно-методических документов, связанных с уставной деятельностью учреждения	0-5		
4.	Разработка и реализация социокультурных проектов; наличие авторских публикаций	0-5		
5.	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работе	0-5		

1 балл = 1%

Всего баллов по разделу 2.

**3. Открытость образовательного учреждения
(максимальное количество баллов – 50)**

1.	Установление связей с общественностью и привлечение социальных партнёров к осуществлению уставной деятельности; эффективность сетевого взаимодействия	0-2		
2.	Участие учреждения в проектах и реализации муниципальных программ	0-3		
3.	Особый режим работы, связанный с текущими изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом и других процессах управления учреждением; обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения;	10-25 уровень сложности, масштаб, важность проводимого мероприятия степень самостоятельности		
4.	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, в том числе сети интернет	0-5		
5.	Своевременное и достоверное размещение информации на официальных сайтах	0-5		
6.	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	0-5		
7.	Наличие интернет-сайта и обеспечение его поддержки и актуальности	0-5		

1 балл = 1%

Всего баллов по разделу 3.

максимальное количество баллов по всем показателям – 150

Анулирование баллов, начисленных работнику

за выполнение целевых показателей эффективности деятельности в отчётный период

1.	Невыполнение целевых показателей эффективности деятельности свыше 3% пункта 7 раздела 1	Анулирование баллов начисленных в данном пункте 1		
2.	Отсутствие инновационной деятельности в учреждении	Анулирование баллов начисленных в разделе 2		
3.	Несвоевременное и недостоверное размещение информации в полном объеме на информационных сайтах	Анулирование баллов начисленных в пунктах разделов 3,4		

ВСЕГО БАЛЛОВ:

Подпись работника _____ / _____

Члены комиссии:

1. _____ « ____ » 20 ____ г. / _____ /
2. _____ « ____ » 20 ____ г. / _____ /
3. _____ « ____ » 20 ____ г. / _____ /
4. _____ « ____ » 20 ____ г. / _____ /
5. _____ « ____ » 20 ____ г. / _____ /

Приложение № 3

к Положению о доплатах, надбавках, выплатах стимулирующего характера, разовых премий и материальной помощи административным и хозяйственным работникам МБУДО ДШИ им. М.И. Балакирева

**Оценочный лист
эффективности работы заместителя директора по внеклассной работе
МБУДО ДШИ им. М.А. Балакирева
(Ф.И.О.) _____**

за полугодие 2022/2023 уч. год

№ п/п	Целевые показатели и критерии эффективности	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов	Решение комиссии
1. Доступность качественного образования и воспитания (максимальное количество баллов – 55)				
1.	Количество внеурочных культурно-массовых мероприятий, проведённых силами учреждения	0-5		
2.	Доля педагогов и учащихся, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах в сравнении с прошлым годом	0-5		
3.	Наличие системы учета как нормативных (призовые места), так и ненормативных достижений учащихся - участие в различных проектах и т.д.). Создание портфолио достижений, освещение в СМИ.	0-5		
4.	Выполнение плана учебно-воспитательной работы: - на 100% - от 97-99% - менее 97%	20 10 0		
6.	Наличие лауреатов и стипendiатов различных премий	5		
7.	Исполнительская дисциплина	5		
8.	Отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг	5		
9.	Сохранение контингента учащихся (отсутствие отсева)	5		
1 балл = 1 % Всего баллов по разделу 1.				
2. Методическая и инновационная деятельность (максимальное количество баллов – 35)				
1.	Доля участия педагогических работников в профессиональных и методических смотрах, конкурсах, семинарах, конференциях и т.д. различных уровней в сравнении с предыдущим годом	0-5		
2.	Разработка регламентирующих и инструктивно-методических документов, связанных с уставной деятельностью учреждения	0-5		
3.	Разработка и реализация социокультурных проектов; наличие авторских публикаций	0-20		
4.	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-	0-5		

	просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работе			
--	---	--	--	--

1 балл = 1%

Всего баллов по разделу 2.

**3. Открытость образовательного учреждения
(максимальное количество баллов – 60)**

1.	Установление связей с общественностью и привлечение социальных партнёров к осуществлению уставной деятельности; эффективность сетевого взаимодействия	0-10		
2.	Участие учреждения в проектах и реализации муниципальных программ	0-5		
3.	Особый режим работы, связанный с текущими изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом и других процессах управления учреждением; обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения;	10-25 уровень сложности, масштаб, важность проводимого мероприятия степень самостоятельности		
4.	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, в том числе сети интернет	0-5		
5.	Своевременное и достоверное размещение информации на официальных сайтах	0-5		
6.	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	0-5		
7.	Наличие интернет-сайта и обеспечение его поддержки и актуальности	0-5		

1 балл = 1%

Всего баллов по разделу 3.

максимальное количество баллов по всем показателям – 150

**Анулирование баллов, начисленных заместителю директора
за выполнение целевых показателей эффективности деятельности в отчётный период**

1.	Невыполнение целевых показателей эффективности деятельности свыше 3% пункта 7 раздела 1	Анулирование баллов начисленных в данном пункте 1		
2.	Отсутствие инновационной деятельности в учреждении	Анулирование баллов начисленных в разделе 2		
3.	Несвоевременное и недостоверное размещение информации в полном объеме на информационных сайтах	Анулирование баллов начисленных в пунктах разделов 3,4		

ВСЕГО БАЛЛОВ:

Подпись работника _____ / _____

Члены комиссии:

1. _____ «____» 20____г. / _____

2. _____ «____» 20____г. / _____

3. _____ «____» 20____г. / _____

4. _____ «____» 20____г. / _____

5. _____ «____» 20____г. / _____

Приложение № 4

к Положению о доплатах, надбавках, выплатах стимулирующего характера, разовых премий и материальной помощи административным и хозяйственным работникам МБУДО ДШИ им. М.И. Балакирева

Оценочный лист

эффективности работы заместителя директора по административно-хозяйственной работе МБУДО ДШИ им. М.А. Балакирева (Ф.И.О.) _____

за _____ полугодие 2022/2023 уч. Год

№ п/п	Целевые показатели и критерии эффективности	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов	Решение комиссии
1. Санитарно-гигиенические условия работы (максимальное количество баллов – 25)				
1.	Организация работы по уборке помещений, благоустройству территории учреждения. Отсутствие замечаний	0-10		
2.	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году, своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону.	0-10		
3.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	0-5		
1 балл = 1 % Всего баллов по разделу 1.				
2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении (максимальное количество баллов – 45)				
1.	Организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в учреждении	0-10		
2.	Соблюдение техники безопасности, пожарной и электробезопасности, в том числе по результатам проверок.	0-10		
3.	Особый режим работы, связанный с текущими изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом и других процессах управления учреждением; обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения;	0-25		
1 балл = 1% Всего баллов по разделу 2.				
3. Сохранность и улучшение материально-технической базы учреждения (максимальное количество баллов – 60)				
1.	Развитие материально-технической базы учреждения	0-10		
2.	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0-5		
3.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	10-25		
4.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	0-10		

5.	Наличие приборов учета тепло энергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов	0-10		
----	--	------	--	--

Всего баллов по разделу 3.

4. Показатели финансово-экономической деятельности учреждения (максимальное количество баллов – 20)

1.	Ведение реестров по сбору средств от приносящей доход деятельности	0-10		
2.	Организация и проведение работы, направленной на выполнение показателя по сбору средств от приносящей доход деятельности	90-100% - 10 80-89% - 5 70-79% - 3 Менее 70% - 0		

1 балл = 1%

Всего баллов по разделу 4.

максимальное количество баллов по всем показателям – 150

Анулирование баллов, начисленных заместителю директора за выполнение целевых показателей эффективности деятельности в отчётный период

1.	Невыполнение целевых показателей эффективности деятельности свыше 3% пункта 7 раздела 1	Анулирование баллов начисленных в данном пункте 1		
2.	Отсутствие инновационной деятельности в учреждении	Анулирование баллов начисленных в разделе 2		
3.	Несвоевременное и недостоверное размещение информации в полном объеме на информационных сайтах	Анулирование баллов начисленных в пунктах разделов 3,4		

ВСЕГО БАЛЛОВ:

Подпись работника _____ / _____

Члены комиссии:

1. _____ «____» 20____г. / _____ /

2. _____ «____» 20____г. / _____ /

3. _____ «____» 20____г. / _____ /

4. _____ «____» 20____г. / _____ /

5. _____ «____» 20____г. / _____ /