

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ГОРОД КАЛИНИНГРАД»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «14» 11 2018 г.
г. Калининград

№ 1099

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений молодежной сферы, а также осуществления других выплат в рамках трудовых отношений

Руководствуясь статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, статьей 47 Устава городского округа «Город Калининград»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений молодежной сферы, а также осуществления других выплат в рамках трудовых отношений (приложение).

2. Считать утратившими силу приложения № 1 «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности города Калининграда и муниципальных учреждений молодежной сферы города Калининграда» и № 3 «Объемные показатели деятельности муниципальных учреждений молодежной сферы города Калининграда и порядок их отнесения к группе по оплате труда руководителей» к постановлению администрации городского округа «Город Калининград» от 19.09.2012 № 1785 «Об установлении порядка и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений, /подведомственных комитету по социальной политике

администрации городского округа «Город Калининград» (в редакции от 27.02.2013 №236, от 26.03.2013 № 359, от 23.09.2013 № 1470, от 26.11.2013 № 1807, от 10.02.2014 № 168, от 26.09.2014 № 1491, от 05.12.2014 № 1878, от 23.01.2015 № 55, от 19.09.2016 № 1384, от 03.02.2017 №138).

3. Общему отделу администрации городского округа «Город Калининград» обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Гражданин», на официальном сайте администрации городского округа «Город Калининград» в сети Интернет, направление копии постановления в Правительство Калининградской области для внесения в региональный регистр муниципальных нормативных правовых актов.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации, председателя комитета по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград» Апполонову А.А.

Глава городского округа



А.Н. Силанов

Приложение
к постановлению администрации
городского округа «Город
Калининград»
от «14» 11 2018г. № 1099

Положение
об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений молодежной сферы, а также осуществления других выплат в рамках трудовых отношений

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений молодежной сферы (далее - учреждение), подведомственных комитету по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград» (далее – Комитет), повышения эффективности управленческой деятельности в сфере оказания муниципальных услуг, усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и предусматривает единые принципы оплаты труда с учетом государственных гарантий по оплате труда работников, а также определяет порядок осуществления других выплат в рамках трудовых отношений.

1.3. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором, заключаемым с ними руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в части оплаты труда указанных категорий работников. Локальные нормативные акты учреждения, регламентирующие условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, принимаются в соответствии с настоящим Положением и типовыми целевыми показателями эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера, утвержденными приказом председателя Комитета.

1.4. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

руководителя учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 3,6

2. Порядок установления должностных окладов

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом председателя Комитета и определяется по следующей формуле:

$$Дор = Бор \times Кму,$$

где:

Дор – должностной оклад руководителя,

Бор – базовый оклад руководителя, равный 10 000 рублей,

Кму – коэффициент масштаба управления.

2.2. Коэффициент масштаба управления (Кму) определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений (таблица 1).

Таблица 1

№ п/п	Группы по оплате труда руководителей учреждений	Коэффициент масштаба управления (Кму)
1.	I группа	3,0
2.	II группа	2,2
3.	III группа	2,0

2.3. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются приказом Комитета ежегодно на 1 января в соответствии с объемными показателями деятельности учреждений (таблица 2).

Таблица 2

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителя учреждения (в зависимости от количества баллов)		
		I	II	III
1.	Муниципальные учреждения молодежной сферы	501 и более баллов	201-500	до 200

Объемные показатели деятельности учреждений установлены настоящим Положением (приложение № 1).

2.4. Группа по оплате труда руководителей вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на

1 год.

Группа по оплате труда руководителей реорганизованных учреждений устанавливается с момента завершения реорганизации исходя из плановых (проектных) объемных показателей, но не более чем на 1 год.

За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется группа по оплате труда руководителей учреждений, определенная до начала капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

2.5. Учреждения относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей учреждений по сумме баллов, установленных для каждого объемного показателя, в соответствии с таблицей 2.

2.6. Руководители учреждений ежегодно до 20 декабря представляют в Комитет документы, подтверждающие достижение соответствующих объемных показателей деятельности и отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда руководителей учреждений.

Руководители учреждений несут ответственность за несвоевременность представления документов и недостоверность указанных в них сведений.

Комитет в срок до 31 декабря текущего года проводит проверку представленных руководителями учреждений документов, издает приказ об отнесении учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений.

2.7. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются приказом по учреждению или другим распорядительным актом, на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре с руководителем учреждения, его заместителями, главным бухгалтером в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- надбавки, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.4. Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются выплаты в минимальных размерах, установленных трудовым законодательством.

Минимальный размер повышения оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% от должностного оклада.

3.5. Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (в редакции от 25.03.2013 № 257).

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за сложность, напряженность и качество работы;
- надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения, надбавка за стаж работы в должности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;
- надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков, значков;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- поощрительные премии.

4.2. Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителю учреждения два раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля при достижении целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных настоящим Положением (приложение № 2).

4.2.1. Руководитель учреждения направляет в Комитет доклад о достижении целевых показателей эффективности работы руководителя за отчетный период (I и II полугодия) в срок до 12 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4.2.2. Оценку достижения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения осуществляет комиссия по оценке эффективности работы руководителей (далее – комиссия), созданная Комитетом. В состав комиссии должно входить не менее 5 человек. Комиссия правомочна проводить заседания и принимать решения при присутствии не менее двух третей состава комиссии. В состав комиссии включаются муниципальные служащие

Комитета, к должностным обязанностям которых относится осуществление контроля за деятельностью муниципальных учреждений и реализацией муниципальных и ведомственных целевых программ.

4.2.3. Решения комиссии оформляются протоколами заседания комиссии, которые подписываются всеми присутствующими на заседании членами комиссии в течение 2 рабочих дней после даты заседания.

Комиссия осуществляет оценку достижения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения в срок до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4.2.4. Оценка достижения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки.

Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителю учреждения приказом председателя Комитета при условии достижения итоговой оценки в 20 и более баллов.

Размер надбавки за эффективность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и соответствует количеству баллов итоговой оценки.

4.2.5. Надбавка за эффективность работы выплачивается руководителю учреждения ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (полугодию), в размере, установленном приказом председателя Комитета, с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам учреждения заработной платы. Руководителю, назначенному в порядке перевода из муниципального учреждения, подведомственного Комитету, надбавка за эффективность работы выплачивается в размере, установленном по предыдущему месту работы до окончания отчетного периода (полугодия).

4.2.6. Целевые показатели эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, порядок оценки достижения ими целевых показателей эффективности деятельности устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с типовыми целевыми показателями эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера, утвержденными приказом председателя Комитета, а также должностными обязанностями (направлениями деятельности) указанных работников.

4.2.7. Надбавка за эффективность работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.3. Руководителям учреждений надбавка за сложность, напряженность и качество работы устанавливается приказом председателя Комитета в размере до 50% от должностного оклада.

4.3.1. Заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений надбавка за сложность, напряженность и качество работы устанавливается приказом руководителя учреждения в размере до 50% от должностного оклада.

4.3.2. Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность и качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

4.3.3. Надбавка за сложность, напряженность и качество работы руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) пересматривается (снижается) в следующих размерах и случаях:

а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность и качество работы – в случае:

- установления фактов нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;

- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;

- нарушения трудовой дисциплины;

- наличия дисциплинарных взысканий;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;

- несвоевременного исполнения или неисполнения приказов, распоряжений и поручений Комитета, распорядительных актов главы и администрации городского округа «Город Калининград», несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;

- неисполнения предписаний, представлений контрольных и надзорных органов, несвоевременного либо не полного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов, Комитета, причин и условий им способствующих;

- несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного пунктом 1.5 настоящего Положения, до приведения указанного соотношения в соответствие с установленным предельным уровнем;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность и качество работы – в случае:

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;

- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения.

4.4. Руководителям учреждений надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения устанавливается приказом председателя Комитета в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет – 500 рублей в месяц;

- за стаж работы от 11 лет до 15 лет – 1000 рублей в месяц;

- за стаж работы 16 лет и более – 1500 рублей в месяц.

В стаж работы в должности руководителя засчитывается работа в должности руководителя учреждения в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения изменяется со дня достижения соответствующего стажа.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается надбавка за стаж работы в данном учреждении и в данной должности при условии, что такая надбавка предусмотрена в коллективном договоре и локальном нормативном акте учреждения. Надбавка за стаж работы в данном учреждении заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается приказом руководителя учреждения в размерах, предусмотренных в коллективном договоре и локальном нормативном акте учреждения, но не выше:

- 500 рублей в месяц - за стаж работы от 1 года до 10 лет;
- 1000 рублей в месяц - за стаж работы от 11 лет до 15 лет;
- 1500 рублей в месяц - за стаж работы 16 лет и более.

4.5. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков, значков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук – 2000 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук – 1000 рублей в месяц;
- за наличие государственной награды, соответствующей профилю деятельности учреждения (в сфере молодежной политики, образования, культуры, физической культуры), в том числе почетных званий «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетного спортивного звания «Заслуженный тренер России», – 2000 рублей в месяц;

- за наличие ведомственной награды, соответствующей профилю деятельности учреждения (в сфере молодежной политики, образования, культуры, физической культуры), в том числе медали К.Д. Ушинского, медали Л.С. Выготского, почетных званий «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудного знака «Отличник народного просвещения», нагрудного значка «Отличник просвещения СССР», Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, нагрудного знака «Отличник физической культуры и спорта», Почетной грамоты Министерства спорта Российской Федерации, – 1000 рублей в месяц.

4.5.1. При наличии нескольких оснований для установления надбавки за ученую степень, наличии государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков, значков установление и выплата указанной надбавки осуществляется по одному из оснований по выбору руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

4.5.2. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук

надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома, при присвоении государственной награды, почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения (награждения).

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам одновременно по итогам выполнения такой работы.

4.6.1. Руководителям учреждений премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается приказом председателя Комитета в размере до 100% от должностного оклада.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителю учреждения исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, с учетом личного вклада в работу;
- проявление высокого профессионализма и оперативности при выполнении заданий и поручений председателя Комитета;
- проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа администрации городского округа «Город Калининград» и учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться не чаще одного раза в квартал.

4.6.2. Заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается приказом руководителя учреждения в размере до 100% от должностного оклада.

При установлении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителей, главным бухгалтерам важными и ответственными работами могут считаться:

- работа по подготовке и проведению российских, региональных, муниципальных мероприятий методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- работа по устранению последствий аварий.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться не чаще одного раза в квартал.

4.7. Поощрительные премии руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут выплачиваться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и 70 лет);
- с профессиональными, государственными праздниками (День молодежи, День защитника Отечества, Международный женский день), а также в связи с окончанием финансового года.

4.7.1. Поощрительные премии выплачиваются руководителю учреждения на основании приказа председателя Комитета, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений – на основании приказа руководителя учреждения в размере до 100% от должностного оклада.

5. Порядок осуществления других выплат в рамках трудовых отношений

5.1. Материальная помощь предоставляется руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, пожара, смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителя), необходимости проведения дорогостоящего лечения), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций.

5.2. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается на основании приказа председателя Комитета по заявлению руководителя учреждения при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.4. Размер, основания и порядок осуществления иных выплат руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в рамках трудовых отношений регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об условиях оплаты
труда руководителей, их
заместителей, главных бухгалтеров
муниципальных учреждений
молодежной сферы, а также
осуществления других выплат в
рамках трудовых отношений

Объемные показатели деятельности муниципальных учреждений
молодежной сферы, подведомственных комитету по социальной политике
администрации городского округа «Город Калининград»

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Количество детей, подростков, молодых людей, постоянно получающих услуги в учреждении	За каждого занимающегося (среднегодовой состав)	0,1
2	Количество направлений деятельности, реализуемых учреждением	За каждое направление	0,3
3	Количество работников в учреждении на текущий календарный год	За каждого работника	1
4	Наличие комплектов звукового и светового оборудования для проведения занятий с подростками и молодежью	За каждый комплект оборудования	1
5	Наличие оборудованных и используемых в работе учреждения игровых спортивных площадок	За каждую площадку	1
6	Наличие в оперативном управлении нескольких зданий, помещений, находящихся по разным адресам (двух и более)	За второе и каждое следующее здание	1

Приложение № 2
к Положению об условиях оплаты
труда руководителей, их
заместителей, главных бухгалтеров
муниципальных учреждений
молодежной сферы, а также
осуществления других выплат в
рамках трудовых отношений

Целевые показатели эффективности деятельности руководителей
муниципальных учреждений молодежной сферы, подведомственных комитету по
социальной политике администрации городского округа «Город Калининград»

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерий	Кол-во баллов
1	2	3	4
1. Организационно-исполнительская деятельность			
1.1	Выполнение муниципального задания (с учетом допустимых (возможных) отклонений)	Выполнение количественных показателей	5
		Выполнение качественных показателей	5
1.2	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	2
1.3	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов	2
1.4	Управленческая инициатива по развитию учреждения	Участие учреждения в проектной, экспериментальной деятельности, социальных проектах:	
		- на муниципальном уровне	2
		- на региональном уровне	3
		- на федеральном уровне	4
1.5	Создание условий для участия работников в конкурсах, проектах, программах, в том числе предусматривающих грантовую поддержку	Участие работников в профессиональных конкурсах, проектах, программах (очно):	
		- на муниципальном уровне	2
		- на региональном уровне	3
		- на федеральном уровне	4

1	2	3	4
1.6	Информационная открытость	Своевременное размещение информации на официальном сайте учреждения в сети Интернет (при отсутствии сайта учреждения - на официальном сайте администрации городского округа «Город Калининград») в соответствии с требованиями ст. 32 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» Систематические публикации в СМИ, репортажи о деятельности учреждения на телевидении, в социальных сетях, выступления на радио, в сети Интернет	2
1.7	Организация и проведение оздоровительной кампании в каникулярное время (за отчетный период)	Организация оздоровительных лагерей (количество) - от 5 до 10 - от 10 до 15 - 16 и более	2 3 4
1.8	Привлечение несовершеннолетних, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (КДНиЗП), к посещению занятий (молодежных мероприятий), проводимых учреждением	Выполнение решения КДНиЗП, о привлечении несовершеннолетних, состоящих на учете в КДНиЗП (отношение количества привлеченных несовершеннолетних к запланированному количеству): - от 70% до 89% - более 90%	1 2
2. Кадровая деятельность			
2.1	Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности сотрудников	Увеличение доли сотрудников (без учета внешних совместителей), прошедших обучение для повышения квалификации, профессиональную подготовку, переподготовку, стажировку: - положительная динамика (по сравнению с аналогичным отчетным периодом)	1

1	2	3	4
2.2	Удовлетворенность работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб от работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	1
2.3	Стабильность трудового коллектива	Текущая текучесть кадров (отношение количества уволенных за отчетный период работников к среднесписочной численности работников учреждения) – до 5%	2
2.4	Укомплектованность штата	Более 95% (соотношение количества занятых должностей к количеству штатных единиц)	1
3. Финансово-экономическая деятельность			
3.1	Организация приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом учреждения	Соотношение объема средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности учреждения, и объема средств субсидии на выполнение муниципального задания: - от 5% - от 5% до 10% - выше 10%	1 2 3
Максимальное количество баллов			50