



ДЕПАРТАМЕНТ ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ КУЗБАССА

ПРИКАЗ

от « 01 » декабря 2025 г. № 123
г. Кемерово

Об утверждении Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат директору государственного образовательного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Кузбасский объединенный учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям, пожарной безопасности», подведомственному Департаменту по чрезвычайным ситуациям Кузбасса

В соответствии с пунктом 26 Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551, примерным положением об оплате труда работников государственного образовательного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Кемеровский объединенный учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям, пожарной безопасности», утвержденным постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 19.04.2011 № 179, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

1.1. Положение о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителю директору государственного образовательного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Кузбасский объединенный учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям, пожарной безопасности», подведомственному Департаменту по чрезвычайным ситуациям Кузбасса (приложение №1 к настоящему приказу).

1.2. Целевые показатели и критерии оценки деятельности государственного образовательного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Кузбасский объединенный учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям, пожарной безопасности» (приложение №2 к настоящему приказу).

2. Директору государственного образовательного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Кузбасский объединенный учебно-методический центр по гражданской обороне,

чрезвычайным ситуациям, пожарной безопасности» при уменьшении директору учреждения размера выплаты за качество выполняемых работ на соответствующий период учитывать соответствующие показатели, повлиявшие на такое уменьшение при установлении выплаты за качество выполняемых работ директору филиала, заместителям директора, главному бухгалтеру, иным работникам учреждения.

3. Консультанту отдела защиты Прохорову В.Ю. обеспечить размещение приказа на официальном сайте Департамента по чрезвычайным ситуациям Кузбасса.

4. Приказ вступает в силу с 01.01.2026.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Департамента



П.П. Яцухно

Согласовано:

главный консультант – юрисконсульт



Л.И. Гадиева

Положение

о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат директору государственного образовательного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Кузбасский объединенный учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям, пожарной безопасности», подведомственному Департаменту по чрезвычайным ситуациям Кузбасса

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат директору государственного образовательного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Кузбасский объединенный учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям, пожарной безопасности», подведомственного Департаменту по чрезвычайным ситуациям Кузбасса разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 19.04.2011 № 179 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного образовательного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Кузбасский объединенный учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям, пожарной безопасности» (далее – Департамент, Положение №551, Положение №179).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат директору государственного образовательного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Кузбасский объединенный учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям, пожарной безопасности» и направлено на стимулирование заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности деятельности учреждения (далее – Порядок, руководитель учреждения, учреждение).

2. Порядок установления руководителю учреждения выплат компенсационного характера

Руководителю учреждения выплачивается компенсационная выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

Размер районного коэффициента устанавливается при заключении с руководителем учреждения трудового договора на этапе приема на работу.

Порядок установления размера районного коэффициента определен пунктом 3.1.1 Положения № 179.

3. Порядок установления руководителю учреждения выплат стимулирующего характера

3.1. Источником выплат стимулирующего характера являются бюджетные ассигнования областного бюджета, предусмотренные на оплату труда работникам учреждения соглашением о предоставлении субсидии на выполнение государственного задания, а также собственные средства учреждения от приносящей доход деятельности.

3.2. Надбавки руководителю учреждения, зависящие от выполнения целевых показателей деятельности учреждения (далее при совместном упоминании – надбавки по целевым показателям).

3.2.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежеквартально с учетом результатов работы за предыдущий квартал соответствующего финансового года и не может превышать 50 процентов должностного оклада.

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы может быть изменен до истечения установленного срока в случаях:

- изменения значения показателя для оценки критерия установления выплаты;
- неисполнения руководителем учреждения поручений Департамента.

3.2.2. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежеквартально с учетом результатов работы за предыдущий квартал соответствующего финансового года и не может превышать 50 процентов должностного оклада.

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ может не устанавливаться в случае:

- необеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в предыдущем квартале.
- возникновения чрезвычайных ситуаций в учреждении (за исключением аварий техногенного, природного характера, форс-мажорных обстоятельств).

Размер выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ может быть изменен до истечения установленного срока в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нанесения руководителем учреждения прямого материального ущерба учреждению;
- наличия фактов нецелевого, неправомерного, необоснованного расходования бюджетных средств, средств от приносящей доход деятельности, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие

отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

- нарушения правил ведения бухгалтерского учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

- выявления в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

- наличия фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

Сведения о завершившихся в отношении учреждения соответствующих проверках с сопроводительным письмом и приложением копий актов, предоставляются учреждением в финансово – экономический отдел Департамента не позднее 5 (пяти) рабочих дней после получения учреждением соответствующего акта, подписанного всеми сторонами. В сопроводительном письме следует подробно указать действия, предпринятые (предпринимаемые) учреждением в отношении указанных в соответствующих актах нарушений.

3.2.3. Оценку эффективности и результативности работы руководителя учреждения на основе выполнения утвержденных критериев оценки деятельности учреждения осуществляет комиссия Департамента по оценке выполнения целевых показателей деятельности государственного учреждения (далее – комиссия). Состав комиссии устанавливается согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

3.2.4. Учет выполнения целевых показателей деятельности учреждения осуществляет финансово – экономический отдел Департамента, за исключением таких целевых показателей как «Выполнение срочных или внеплановых задач» и «Дисциплинарные взыскания у руководителя», учет выполнения которых осуществляет начальник Департамента или по его поручению заместитель начальника Департамента.

3.2.5. Результат выполнения показателей отражается комиссией в таблице №1 Отчета о выполнении целевых показателей деятельности государственным образовательным бюджетным учреждением дополнительного профессионального образования «Кузбасский объединенный учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям, пожарной безопасности» за отчетный период (далее – Отчет) (приложение № 2 к настоящему Порядку).

3.2.6. Комиссия на основе оценки отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов. Итоговое количество баллов, выносимое на рассмотрение комиссии для оценки

выполнения целевых показателей деятельности учреждения, рассчитывается как общее количество баллов по критериям оценки для установления размера, соответствующей надбавки по целевым показателям и отражается в таблице №2 Отчета.

Размер соответствующей надбавки по целевым показателям устанавливается в процентном отношении к окладу руководителя учреждения дифференцированно в зависимости от итогового количества баллов:

Общее количество баллов по критериям оценки для установления надбавки	Размер надбавки, %
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
Менее 50 баллов	40
От 50 до 59 баллов	45
60 баллов и выше	50
Выплата за качество выполняемых работ	
Менее 110 баллов	40
От 110 до 164 баллов	45
165 баллов и выше	50

Размер надбавки в зависимости от общего количества баллов по критериям оценки отражается в таблице №3 Отчета.

3.2.7. Порядок деятельности комиссии.

3.2.7.1. Заседания комиссии по вопросам установления руководителю учреждения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ проводятся в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, за исключением 4 квартала, за 4 квартал – не ранее рабочего дня, следующего за днем предоставления учреждением годовой бухгалтерской отчетности, установленным Департаментом.

Дата очередного заседания комиссии назначается председателем комиссии.

Заседание комиссии ведет председатель комиссии или его заместитель либо по поручению председателя комиссии один из членов комиссии (далее – лицо, председательствующее на заседании комиссии).

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее трех членов, включая лицо, председательствующее на заседании комиссии.

Решение комиссии принимается большинством голосов присутствующих на заседании ее членов и отражается в разделе 2 Отчета. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Отчет подписывает председатель либо лицо, председательствующее на заседании комиссии и члены комиссии, присутствующие на заседании комиссии.

3.2.7.2. На основании решения, принятого комиссией, специалист Департамента, ответственный за кадровое делопроизводство подготавливает соответствующий проект приказа Департамента.

3.2.7.3. Материалы о работе комиссии подлежат хранению специалистом Департамента, ответственным за кадровое делопроизводство в течение двух лет.

3.2.8. При наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения, предусмотренного на оплату труда соглашением о предоставлении субсидии на выполнение государственного задания руководителю учреждения, могут быть выплачены премиальные выплаты, иные поощрительные и разовые выплаты.

3.2.8.1. Премиальные выплаты:

- по итогам работы за год в размере до двух окладов (должностных окладов);

- единовременная выплата по итогам выполнения особо важных и срочных работ до одного оклада (должностного оклада).

Критериями для премирования являются:

- экономия по оплате коммунальных услуг (отопление, водоснабжение, электроснабжение);

- добросовестное исполнение работниками своих обязанностей в соответствующем периоде;

- личный вклад в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед учреждением задач;

- отсутствие кредиторской задолженности;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Начальник Департамента вправе отказать в премировании или снизить размер премиальной выплаты.

Основаниями для понижения размера премии или отказа в премировании могут являться:

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

- низкая результативность работы;

- ненадлежащее качество работы и выполнения поручений начальника Департамента;

- недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение служебных обязанностей и поручений начальника Департамента.

Премирование не осуществляется при наличии у руководителя учреждения неснятого дисциплинарного взыскания.

3.2.8.2. Единовременные выплаты:

- к юбилейным датам (лицам, достигшим 50-, 55-, 60-, 65-летнего возраста и при наличии стажа работы в учреждении не менее 5 лет) в размере до одного должностного оклада;

- к профессиональным праздникам - Дню гражданской обороны и Дню учителя России в размере до одного должностного оклада;

- единовременной помощи в случае смерти близких родственников, временной нетрудоспособности в результате длительной болезни и других непредвиденных случаях (по решению начальника Департамента);

- при достижении стажа работы в учреждении - 15, 20, 25, 30 лет в размере до одного должностного оклада.

3.2.8.3. Материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается в размере до двух должностных окладов одновременно с предоставлением ежегодного основного

оплачиваемого отпуска один раз за рабочий год при условии, что руководитель отработал в учреждении не менее одиннадцати месяцев.

Заявление о выплате материальной помощи подается руководителем учреждения на имя начальника Департамента.

3.2.8.4. О выплате руководителю учреждения поощрительных и разовых выплат, предусмотренных пунктами 3.2.8.1, 3.2.8.2 настоящего Положения, учреждение представляет на имя начальника Департамента ходатайство. В одном ходатайстве может быть отражено несколько выплат с указанием на пункты настоящего порядка, Положения 179, трудового договора.

Ходатайство, предусмотренное абзацем первым настоящего пункта, а также заявление руководителя учреждения на выплату материальной помощи, подлежат обязательному согласованию начальником финансово – экономического отдела Департамента (лицом его замещающим).

К указанным в абзаце втором настоящего пункта документам, в обязательном порядке прилагаются:

1) Расчет экономии по фонду оплаты труда по состоянию на 1 число месяца отчетного месяца, в котором подается ходатайство. Расчет экономии исчисляется нарастающим итогом в разрезе всех источников финансового обеспечения.

2) Расчет предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой на 1 число месяца, в котором подается ходатайство, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности, установленной Положением №179.

Проект приказа Департамента о выплате материальной помощи и об установлении иных стимулирующих и разовых выплат руководителю учреждения, подготавливает специалист Департамента, ответственный за кадровое делопроизводство.

3.2.8.5. Иные стимулирующие выплаты, установленные пунктом 3.3 настоящего Положения, а также иные стимулирующие выплаты, установленные положением об оплате труда учреждения и (или) иным локальным актом учреждения и выплачиваемые только за счет средств от приносящей доход деятельности, могут быть выплачены руководителю учреждения за счет средств от деятельности, приносящей доход по согласованию с Департаментом в порядке, определенном настоящим Положением.

3.3. Порядок установления руководителю учреждения выплаты за выслугу лет.

3.3.1. Определение стажа работы, дающего право на назначение руководителю учреждения выплаты на непрерывный стаж работы, выслугу лет осуществляет постоянно действующая комиссия Департамента по исчислению стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет в соответствии с пунктом 3.2.3.1 Положения № 179 с учетом требований, установленных настоящим Положением (далее – комиссия по выслуге лет Департамента).

3.3.2. Выплата за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере согласно пункта 3.2.3 Положения № 179.

3.3.3. При заключении трудового договора вновь принятый руководитель учреждения предоставляет на имя начальника Департамента заявление о рассмотрении общего стажа работы, дающего право на назначение ежемесячной выплаты за выслугу лет и документы, подтверждающие стаж работы (трудовая книжка, а для граждан, уволенных с военной службы в запас или в отставку, военный билет или другие документы, подтверждающие трудовой стаж работника)

По результатам рассмотрения документов, указанных в абзаце первом, комиссия по выслуге лет Департамента принимает решение о наличии либо отсутствии у вновь принятого руководителя учреждения стажа работы, дающего право на назначение выплаты за выслугу лет и момент (дата) его возникновения.

Решение оформляется протоколом заседания комиссии по выслуге лет Департамента.

3.3.4. Право на назначение выплаты за выслугу лет у руководителя учреждения возникает с момента принятия комиссией по выслуге лет Департамента решения о наличии у него стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет.

3.3.5. Назначение выплаты за выслугу лет и установление ее размера производится на основании приказа начальника Департамента, оформленного на основании решения комиссии по выслуге лет Департамента.

3.3.6. При отсутствии у вновь принятого руководителя учреждения стажа работы, дающего право на назначение выплаты за выслугу лет, такое право наступает после того, как он отработает в учреждении один год.

В таком случае заявление о рассмотрении общего стажа работы, дающего право на назначение ежемесячной выплаты за выслугу лет на имя начальника Департамента, предоставляется руководителем учреждения в течение двух календарных месяцев до окончания первого года работы в учреждении. Подтверждающие документы, указанные в абзаце первом пункта 3.3.3 не предоставляются.

3.3.7. При изменении у руководителя учреждения стажа работы, дающего право на назначение выплаты за выслугу лет, в период работы в учреждении свыше одного года, изменение размера этой надбавки производится приказом начальника Департамента, оформленным на основании решения комиссии по выслуге лет Департамента.

В таком случае заявление о рассмотрении общего стажа работы, дающего право на изменение ежемесячной выплаты за выслугу лет на имя начальника Департамента, предоставляется руководителем учреждения в течение двух календарных месяцев до окончания периода работы, дающего право на назначение выплаты за выслугу лет в увеличенном размере. Подтверждающие документы, указанные в абзаце первом пункта 3.3.3 не предоставляются.

3.3.8. В случае, если у руководителя учреждения право на назначение выплаты за выслугу лет или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при

переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы и в других аналогичных случаях, при которых за ним сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

3.3.9. Начисление выплаты за выслугу лет руководителю учреждения производится на основании приказа Департамента, оформленного на основании решения комиссии по выслуге лет Департамента с начала месяца, следующего за моментом (датой) возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Состав
комиссии по оценке выполнения целевых показателей
деятельности

- | | |
|---|--|
| Председатель | - начальник Департамента по чрезвычайным ситуациям Кузбасса; |
| Заместитель
председателя
комиссии | - заместитель начальника Департамента – начальник отдела защиты; |
| Члены комиссии | <ul style="list-style-type: none">- начальник финансово – экономического отдела;- начальник отдела надзора;- заведующий сектором юридической работы;- главный консультант – юрисконсульт;- главный консультант финансово – экономического отдела;- специалист Департамента по чрезвычайным ситуациям Кузбасса,
ответственный за обеспечение кадрового делопроизводства. |

Отчет о выполнении целевых показателей деятельности
государственным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Кузбасский объединенный учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям, пожарной безопасности»

за _____ квартал 20__ года
(наименование учреждения)
от " __ " _____ 20__ г.

Раздел 1 - ОТЧЕТ

Таблица №1						
№ п/п	Целевой показатель	Критерий оценки деятельности учреждения	Порядок оценки		Оценка Комиссии Департамента	ПРИМЕЧАНИЕ
			Значение показателя	Количество баллов		
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1	Обеспечение выполнения учреждением плана комплектования	Наличие отклонения по выполнению плана комплектования свыше значения показателей допустимых (возможных) отклонений от значений показателей качества и (или) объема, установленных в государственном задании значений показателей качества и (или) объема	Отсутствует	20		
			Имеется	10		
1.2	Осуществление инновационной деятельности путем внедрения новых методов и технологий в работе учреждения	Реализация в рамках выполнения государственного задания дополнительных профессиональных программ - программ повышения квалификации с применением дистанционных образовательных технологий	Более 45 % человеко - часов от общего количества, установленного планом комплектования	20		
			Менее 45 % человеко - часов от общего количества, установленного планом комплектования	15		
1.3	Выполнение срочных или внеплановых задач	Выполнение заданий, поручений начальника Департамента по чрезвычайным ситуациям Кузбасса	Замечания (устные / письменные) со стороны ДЧС	20		
			Замечания (устные / письменные) со стороны ДЧС	10		
1.4	Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами	Доля укомплектованности преподавательскими кадрами	Кузбасса имеются	20		
			80 % - 100 %	15		
			69 % - 79 %	10		
2	Выплата за качество выполняемых работ					
2.1	Соблюдение финансово - хозяйственной дисциплины*					
2.1.1	Своевременность предоставления квартальных и годовых отчетов	Соблюдение сроков и порядка предоставления бухгалтерской отчетности	Да	20		
			Нет	10		
		Соблюдение сроков и порядка предоставления отчета о выполнении государственного задания, плана комплектования, отчета о предоставлении субсидии на иные цели	Да	20		
			Нет	10		
2.1.2	Выполнение государственного задания	Наличие отклонения свыше значений допустимых (возможных) отклонений от значений показателей качества и (или) объема государственной услуги (работы), установленных в государственном задании на оказание государственных услуг (выполнение работ)	Отсутствует	20		
			Имеются	10		
2.1.3	Результат проведения внешних проверок уполномоченных органов на предмет нарушения финансовой дисциплины, согласно актам	Отсутствие фактов нарушения финансовой дисциплины в актах соответствующих проверок внешнего характера уполномоченных органов	Отсутствует	20		
			Имеется замечание без административного правонарушения	15		
			Имеется замечание с административным правонарушением	10		
2.1.4	Контроль наличия и анализ состояния просроченной дебиторской и (или) кредиторской задолженности	Просроченная дебиторская и (или) кредиторская задолженность	Отсутствует	20		
			Имеется	15		

2.2	Организация деятельности учреждения		Своевременная актуализация информации на официальном сайте образовательного учреждения в сети «Интернет»	Да	20	x
2.2.1	Цифровизация		Своевременное размещение информации на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в интернете - bus.gov.ru	Нет	10	
				Да	20	
				Нет	10	
2.2.2	Результат проведения проверок правоохранительными, надзорными и контрольными органами (за исключением проверок финансовой дисциплины)		Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства в актах по результатам проверок правоохранительными, надзорными и контрольными органами (за исключением проверок финансовой дисциплины)	Отсутствует	20	
2.2.3	Дисциплинарные взыскания у руководителя		Отсутствие / наличие	Имеется замечание без административного правонарушения	15	
				Имеется замечание с административным правонарушением	10	
				Отсутствует	20	
				Имеется - «- 5» баллов на период действия	15	

* Неисполнение или ненадлежащее исполнение соответствующего показателя рассматривается с учетом причин, повлиявших на результаты исполнения

Итоговое количество баллов для оценки выполнения целевых показателей деятельности учреждения

Таблица №2

№ п/п	Целевой показатель	Оценка комиссии Департамента (количество баллов)
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1	Обеспечение выполнения учреждениям планов комплектования	
1.2	Осуществление инновационной деятельности путем внедрения новых методов и технологий в работе учреждения	
1.3	Выполнение срочных или внеплановых задач	
1.4	Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами	
2	Выплата за качество выполняемых работ	
2.1	Соблюдение финансово - хозяйственной дисциплины	
2.2	Организация деятельности учреждения	

Раздел 2 - Решение комиссии об установлении размера надбавки

Таблица №3

№ п/п	Наименование надбавки	Размер (процент)
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
2	Выплата за качество выполняемых работ	

СПРАВочно:

Таблица №4

Общее количество баллов по критериям оценки для установления надбавки	Размер надбавки, %
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
Менее 50 баллов	40
От 50 до 59 баллов	45
60 баллов и выше	50
Выплата за качество выполняемых работ	
Менее 110 баллов	40
От 110 до 164 баллов	45
165 баллов и выше	50

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

Исполнитель:

Целевые показатели и критерии оценки деятельности

государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Кузбасский объединенный учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям, пожарной безопасности»

№ п/п	Целевой показатель	Критерий оценки деятельности учреждения	Порядок оценки	
			Значение показателя	Количество баллов
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	Обеспечение выполнения учреждением плана комплектования	Наличие отклонения по выполнению плана комплектования свыше значения показателей допустимых (возможных) отклонений от значений показателей качества и (или) объема, установленных в государственном задании значений показателей качества и (или) объема	Отсутствует	20
			Имеется	10
1.2	Осуществление инновационной деятельности путем внедрения новых методов и технологий в работе учреждения	Реализация в рамках выполнения государственного задания дополнительных профессиональных программ - программ повышения квалификации с применением дистанционных образовательных технологий	Более 45 % человеко - часов от общего количества, установленного планом комплектования	20
			Менее 45 % человеко - часов от общего количества, установленного планом комплектования	15
1.3	Выполнение срочных или внеплановых задач	Выполнение заданий, поручений начальника Департамента по чрезвычайным ситуациям Кузбасса	Замечания (устные / письменные) со стороны ДЧС Кузбасса отсутствуют	20
			Замечания (устные / письменные) со стороны ДЧС Кузбасса имеются	10
1.4	Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами	Доля укомплектованности преподавательскими кадрами	80 % - 100 %	20
			69 % - 79 %	15
			Менее 69 %	10
2	Выплата за качество выполняемых работ			
2.1	Соблюдение финансово - хозяйственной дисциплины *			
2.1.1	Своевременность предоставления квартальных и годовых отчетов	Соблюдение сроков и порядка предоставления бухгалтерской отчетности	Да	20
			Нет	10
			Да	20
			Нет	10
2.1.2	Выполнение государственного задания	Наличие отклонения свыше значений допустимых (возможных) отклонений от значений показателей качества и (или) объема государственной услуги (работы), установленных в государственном задании на оказание государственных услуг (выполнение работ)	Отсутствует	20
			Имеется	10
2.1.3	Результат проведения внешних проверок уполномоченных органов на предмет нарушения финансовой дисциплины, согласно актам	Отсутствие фактов нарушения финансовой дисциплины в актах соответствующих проверок внешнего характера уполномоченных органов	Отсутствует	20
			Имеется замечание без административного правонарушения	15
2.1.4	Контроль наличия и анализ состояния просроченной дебиторской и (или) кредиторской задолженности	Просроченная дебиторская и (или) кредиторская задолженность	Имеется замечание с административным правонарушением	10
			Отсутствует	20
			Имеется	15

2.2	Организация деятельности учреждения			
		Своевременная актуализация информации на официальном сайте образовательного учреждения в сети «Интернет»	Да	20
2.2.1	Цифровизация	Своевременное размещение информации на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в интернете - bus.gov.ru	Нет	10
			Да	20
			Нет	10
2.2.2	Результат проведения проверок правоохранительными, надзорными и контрольными органами (за исключением проверок финансовой дисциплины)	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства в актах по результатам проверок правоохранительными, надзорными и контрольными органами (за исключением проверок финансовой дисциплины)	Отсутствует	20
			Имеется замечание без административного правонарушения	15
			Имеется замечание с административным правонарушением	10
2.2.3	Дисциплинарные взыскания у руководителя	Отсутствие / наличие	Отсутствует	20
			Имеются - « - 5» баллов на период действия	15

* Неисполнение или ненадлежащее исполнение соответствующего показателя рассматривается с учетом причин, повлиявших на результат исполнения