**АДМИНИСТРАЦИИ КРАСНЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**БАЛАХТИНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 30.09.2014 г. д. Красная № 55

|  |
| --- |
|  |

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Красненского сельсовета»**

 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 15 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», с Законом Красноярского края от 29.10.2009 года №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решением Красненского сельского Совета депутатов от 29.09.2014 г. № 49-146 р «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Красненского сельсовета», руководствуясь ст. 16,19 Устава Красненского сельсовета,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

 1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Красненского сельсовета, согласно приложению.

 2. Признать утратившим силу Постановления администрации Красненского сельсовета:

 от 18.05.2012г. № 24 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Красненского сельсовета Балахтинского района»

 от 28.09.2012г. № 43 «О внесении изменений в постановление администрации Красненского сельсовета от 18.05.2012г. № 24 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Красненского сельсовета Балахтинского района».

 от 27.09.2013г. № 44 « О внесении изменений в постановление администрации Красненского сельсовета от 18.05.2012г. № 24 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Красненского сельсовета Балахтинского района».

 2. Контроль за исполнением постановления возложить на главного бухгалтера администрации Красненского сельсовета (Н.С. Чиркову).

 3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Красненские вести», и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2014 года.

Глава Красненского сельсовета О.А. Юшков

 Приложение

 к постановлению администрации

 Красненского сельсовета

от 30.09.2014 г. № 55

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ КРАСНЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Красненского сельсовета (далее - Примерное положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 года №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решения Красненского сельского Совета депутатов от 29.09.2014 г. № 49-146 р «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Красненского сельсовета», руководствуясь ст. 23, 27 Устава Красненского сельсовета и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Красненского сельсовета.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

1.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением №2 к настоящему Примерному положению.

 2. Выплаты компенсационного характера

 2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в сельской местности специалистам;

выплаты за ненормированный рабочий день.

2.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

 доплату за работу в ночное время;

 доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

 доплату за сверхурочную работу.

 2.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 2.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

 Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

2.3.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

 2.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

 2.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за работу в сельской местности специалистам и выплаты за ненормированный рабочий день устанавливаются согласно приложения №3 к настоящему Примерному положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ,

ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных подразделом 2 раздела II настоящего Примерного положения.

3.3. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением №4 к настоящему Примерному положению.

Сложившаяся к концу года отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с финансовым управлением.

3.4. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

 Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы издается приказ об установлении стимулирующих выплат.

 3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителям и главных бухгалтеров определяются согласно приложения №4 к настоящему Примерному положению.

 Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам:

за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "заслуженный";

до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный";

за сложность, напряженность и особый режим работы:

работающим музеях, библиотеках, учреждениях клубного типа в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 100% - учреждений клубного типа;

до 60% - для детских, юношеских (молодежных) библиотек;

Расчет персональных выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента.

3.6. Выплаты по итогам работы:

3.6.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

3.6.2. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем, заместителем руководителя и главного бухгалтера - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

3.6.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

3.6.4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

3.7. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

IV. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ

УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Балахтинского района (без учета единого социального налога) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем:

40 % - для клубных учреждений.

4.2. Оплата труда работников учреждений культуры за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

Приложение № 1

к Примерному положению

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| **1** | **Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:** |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 2512 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 3663 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 4937 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 6446 |
| **2** | **Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:** |
| Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | 2551 |
| Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 2597 |
| 2 квалификационный уровень | 3167 |
| 3 квалификационный уровень | 3480 |
| 4 квалификационный уровень | 4193 |
| **3** | **Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:** |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» | 2881 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников» |  |
| 1 квалификационный уровень | 3842 |
| 2 квалификационный уровень | 4585 |
| 3 квалификационный уровень | 5481 |
| 4 квалификационный уровень | 5711 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений» |  |
| 1 квалификационный уровень | 4977 |
| 2 квалификационный уровень | 5589 |
| 3 квалификационный уровень | 6446 |
| **4** | **Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:** |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |  |
| 2 квалификационный уровень | 2337 |
| 3 квалификационный уровень | 3650 |
| 4 квалификационный уровень | 4193 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры» |  |
| 2 квалификационный уровень | 5404 |
| **5** | **Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 03.07.2008 №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»:** |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Научные работники и руководители структурных подразделений» |  |
| 1 квалификационный уровень | 4977 |
| 2 квалификационный уровень | 5590 |
| 3 квалификационный уровень | 6218 |
| 4 квалификационный уровень | 6277 |
| **6** | **Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:** |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 2597 |
| 2 квалификационный уровень | 2739 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 2882 |
| 2 квалификационный уровень | 3167 |
| 3 квалификационный уровень | 3480 |
| 4 квалификационный уровень | 4392 |
| 5 квалификационный уровень | 4961 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 3167 |
| 2 квалификационный уровень | 3480 |
| 3 квалификационный уровень | 3820 |
| 4 квалификационный уровень | 4592 |
| 5 квалификационный уровень | 5361 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 5762 |
| 2 квалификационный уровень | 6675 |
| 3 квалификационный уровень | 7188 |
| **7** | **Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих »:** |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 2231 |
| 2 квалификационный уровень | 2338 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 2597 |
| 2 квалификационный уровень | 3167 |
| 3 квалификационный уровень | 3480 |
| 4 квалификационный уровень | 4193 |
| **8** | **Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ»:** |
| Художественный руководитель | 6446 |
| Главный режиссер | 6446 |
| Заместитель директора творческого коллектива | 5157 |
| 9 | **Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ»:** |
|  | Главный инженер | 6675 |
|  | Закройщик | 4193 |
|  | Макетчик театрально-постановочных макетов | 4193 |
|  | Реставратор архивных и библиотечных материалов | 4193 |
|  | Сотрудник службы безопасности | 4636 |
|  | Столяр | 4193 |

Приложение N 2

к Примерному положению

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К МИНИМАЛЬНОМУ ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ)

1. Повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | За наличие квалификационной категории: |  |
| высшей квалификационной категории | 25 |
| первой квалификационной категории | 15 |
| второй квалификационной категории | 10 |

Приложение N 3

к Примерному положению

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ

КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | Водителям легковых автомобилей за классность | 25 |
| 2. | За работу в сельской местности специалистам | 25 |
| 3. | За ненормированный рабочий день | 15 |

- компенсационные выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента.

Приложение N 4

к Примерному положению

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ ТАКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ

И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,

ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ДАЛЕЕ - ВЫПЛАТЫ)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |  |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач |  |  |  |  |
| Директор учреждения | сложность организации и управления учреждением  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 30 |  |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |  |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | до 20 |  |
| достижение конкрентно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | до 30 |  |
| отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)  | до 30 |  |
| выполнение показателей результативности деятельности учреждения:от 95 до 98%от 98 до 100%более 100% | до 30от 30 до 40от 40 до 50 |  |
| Заместитель директора  | сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 20 |  |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | до 20 |  |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |  |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | до 20 |  |
| выполнение показателей результативности деятельности учреждения:от 95 до 98%от 98 до 100%более 100% | до 20от 20 до 30от 30 до 40 |  |
| Главный бухгалтер | сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 20 |  |
| привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |  |
| отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)  | до 30 |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ |  |  |  |  |
| Директор учреждения | обеспечение безопасных условий в учреждении  | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов  | до 50 |  |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя | до 40 |  |
| эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю:от 80 до 90%от 90 до 100% | до 20 от 20 до 30 |  |
| Заместитель директора по основной деятельности учреждения | стабильность функционирования курируемого направления  | отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | до 30 |  |
| отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | до 30 |  |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | до 30 |  |
| Заместитель директора учреждения по финансовым вопросам | стабильность функционирования курируемого направления  | отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | до 30 |  |
| своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | до 30 |  |
| отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки | до 20 |  |
| Заместитель директора учреждения по АХР | стабильность функционирования курируемого направления  | отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | до 30 |  |
| отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | до 30 |  |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | до 20 |  |
| Главный бухгалтер | обеспечение стабильности финансовой деятельности  | отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки | до 10 |  |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | до 15 |  |
| непрерывное профессиональное образование | участие в работе курсов, семинаров, конференций:от 1 до 2более 2 | до 20от 20 до 30 |  |
| применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения) | до 5 |  |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения | до 20 |  |

Приложение № 5

к Примерному положению

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ГОД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Учреждения | Количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Учреждения культуры клубного типа | 34 |