

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ - "ГОРОД ТУЛУН"

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 14 декабря 2011 г. N 1851

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА ТУЛУНА**

(в ред. постановлений администрации
муниципального образования - "г. Тулун"
от 22.01.2013 N 111, от 25.06.2013 N 1173,
от 22.08.2013 N 1616)

Руководствуясь [ст. 145](#) Трудового кодекса РФ, [постановлением](#) администрации городского округа от 13.08.2010 N 887 "Об утверждении Общих принципов формирования новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Тулуна", [постановлением](#) администрации городского округа от 03.10.2011 N 1332 "О введении новой отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Тулуна", [ст.ст. 28, 42, 67](#) Устава муниципального образования - "город Тулун", администрация городского округа постановляет:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#) об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры города Тулуна.
2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2012.
3. Опубликовать настоящее постановление в газете "Тулунский вестник".
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя Комитета социальной политики администрации городского округа Слободенюк Л.В.

Мэр городского округа
Ю.В.КАРИХ

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА ТУЛУНА**

(в ред. постановлений администрации
муниципального образования - "г. Тулун"
от 22.01.2013 N 111, от 25.06.2013 N 1173,
от 22.08.2013 N 1616)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры города Тулуна (далее - Положение) разработано в соответствии с **Общими принципами** формирования новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Тулуна, утвержденными постановлением администрации городского округа от 13.08.2010 N 887, **постановлением** администрации городского округа от 03.10.2011 N 1332 "О введении новой отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Тулуна" и определяет порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры города Тулуна (далее - руководитель).

1.2. В целях настоящего Положения работодателем руководителя является администрация городского округа муниципального образования - "город Тулун" (далее по тексту - администрация города Тулуна). Права и обязанности работодателя от имени администрации города Тулуна осуществляет мэр городского округа или уполномоченное им лицо.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

2.1. Должностной оклад руководителя устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения культуры и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном администрацией города Тулуна.

2.2. Кратность увеличения должностного оклада руководителя устанавливается исходя из **показателей**, установленных в приложении N 1 к настоящему Положению, и количества баллов согласно **таблице N 1**:

Таблица N 1

Количество баллов	Коэффициент кратности
до 100 баллов	2,0
от 101 до 300 баллов	2,4
от 301 до 500 баллов	2,6

от 501 до 700 баллов	2,8
свыше 701	3,0

2.3. В целях рассмотрения показателей и определения количества баллов создается комиссия, состав и порядок работы которой устанавливается администрацией города Тулуна.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

(в ред. [постановления](#) администрации
муниципального образования - "г. Тулун"
от 25.06.2013 N 1173)

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.2. Руководителю осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность работы;
- ежемесячная надбавка за ученую степень (почетное звание);
- премия за выполнение целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя;
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

3.3. Ежемесячная надбавка за интенсивность работы устанавливается в процентах к должностному окладу в зависимости от показателей, установленных в [таблице N 2](#):

таблица N 2

N п/п	Наименование показателя	% от должностного оклада
1	Обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области	до 5%
2	Компетентность руководителя в принятии решений	до 5%
3	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения культуры)	до 5%
4	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения культуры среди населения	до 5%
5	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	до 5%

Ежемесячная надбавка за интенсивность работы устанавливается на определенный срок - квартал. Максимальный размер надбавки за интенсивность работы не может

превышать 25% должностного оклада руководителя.

Ежемесячная надбавка за интенсивность работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень (почетное звание) устанавливается руководителю, имеющему ученую степень или почетные звания "Народный", "Заслуженный", соответствующие профилю работы, в размере 15% от должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за ученую степень (почетное звание) выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.5. За выполнение целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя ему выплачивается премия. Выплата премии производится один раз в год. Целевые **показатели** эффективности и результативности деятельности руководителя устанавливаются исходя из показателей, установленных в приложении N 2 к настоящему Положению. Степень выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя устанавливается в баллах. Стоимость 1 балла утверждается администрацией городского округа ежегодно по состоянию на 1 июля.

Оценку целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя и определение количества баллов производит комиссия, состав и порядок работы которой устанавливается администрацией городского округа.

Руководитель учреждения в срок не позднее 10 июля текущего года представляет в комиссию доклад о выполнении целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя (далее - доклад).

Доклад должен включать в себя:

- сведения об учреждении, в которых дается общая характеристика учреждения;
- отчетные данные о выполнении целевых **показателей** эффективности и результативности работы руководителя за отчетный период (приложение N 2 к Положению);
- пояснительную записку, составленную в произвольной форме.

Информация, изложенная в пояснительной записке, должна кратко отражать каждый из показателей оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения. В случае когда руководителем не выполнен целевой показатель эффективности и результативности деятельности, следует указать причины его невыполнения, а также предложения об организации работы учреждения для достижения данного показателя.

Совместно с докладом руководитель представляет сопроводительное письмо на имя председателя комиссии в двух экземплярах. Секретарь комиссии фиксирует дату приема доклада на обоих экземплярах сопроводительного письма и скрепляет отметку своей подписью. Один экземпляр сопроводительного письма прикладывается к докладу, второй - возвращается руководителю учреждения.

Доклад, представленный позднее установленного настоящим Положением срока, комиссией не рассматривается.

Комиссия на основе оценки доклада руководителя и отчетности учреждения, представленных в администрацию городского округа и ее структурные подразделения, определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов. Кроме того, при рассмотрении целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя комиссия учитывает информацию Комитета социальной политики администрации городского округа о наличии или об отсутствии оснований, предусмотренных **п. 3.6** настоящего Положения.

Премия за выполнение целевых показателей эффективности и результативности устанавливается распоряжением работодателя исходя из количества баллов, установленных комиссией.

3.6. Премия за выполнение целевых показателей эффективности и результативности руководителю не начисляется и не выплачивается в случаях:

3.6.1. Выявления нарушений уставной деятельности учреждения.

3.6.2. Наложения на руководителя административных наказаний.

3.6.3. Наложения на руководителя дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде.

3.6.4. Совершения прогула, появления руководителя на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке.

3.6.5. Нанесения руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению.

3.6.6. Наличия фактов неэффективного расходования бюджетных средств.

3.6.7. Необоснованного ввода штатных единиц без согласования с учредителем учреждения.

3.6.8. Установления фактов невыплаты (несвоевременной выплаты) заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам учреждения, по вине руководителя.

3.6.9. Наличия на балансе учреждения просроченной кредиторской задолженности в размере, превышающем 1/12 общей суммы годового объема средств учреждения за счет всех источников.

3.6.10. Наличия нарушений правил ведения бухгалтерского учета и представления бухгалтерской отчетности, бюджетного, трудового и налогового законодательства, выявленных в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3.6.11. Нарушения по вине руководителя сроков, определенных нормативными правовыми актами, ввода в эксплуатацию объектов строительства, реконструкции и модернизации в соответствующем отчетном периоде.

3.6.12. Выявления в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности.

3.6.13. Наличия фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности учреждения.

3.6.14. Утратил силу. - [Постановление](#) администрации муниципального образования - "г. Тулун" от 22.08.2013 N 1616.

3.6.15. При работе руководителя менее половины отчетного периода.

3.6.16. Непредставления доклада в срок.

3.7. Руководителю может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, связанных с реализацией задач и функций, возложенных на учреждение, в целях усиления мотивации и повышения ответственности за выполнение порученного задания, а также вклада руководителя в выполнение особо важных и сложных заданий. Премия максимальным размером не ограничивается.

3.8. Ежемесячная надбавка за интенсивность работы, ежемесячная надбавка за ученую степень (почетное звание), единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливаются руководителю распоряжением работодателя на основании обоснованного представления отдела культуры, спорта и молодежной политики Комитета социальной политики администрации городского округа.

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются руководителю в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты компенсационного характера руководителю производятся в порядке и размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права:

4.1.1. Занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.1.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.1.3. 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).

4.1.4. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. В пределах фонда оплаты труда руководителю может быть оказана материальная помощь.

5.2. Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

- возникновения ущерба в результате стихийных бедствий;
- смерти членов семьи;
- причинения ущерба здоровью или имуществу руководителя в результате противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;
- необходимости прохождения руководителем обследования, лечения, реабилитации и приобретения дорогостоящих медикаментов;
- юбилейных дат со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет);
- рождения (усыновления) ребенка.

5.3. Размер материальной помощи, предусмотренной п. 5.2 настоящего раздела, не может быть более десяти минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации, установленных для регулирования оплаты труда, и не менее должностного оклада.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя и представленных документов, свидетельствующих о материальных затруднениях.

5.5. В случае смерти руководителя материальная помощь выплачивается членам его семьи.

Председатель Комитета социальной
политики администрации
городского округа
Л.В.СЛОБОДЕНЮК

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений
культуры города Тулуна

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОЛИЧЕСТВА БАЛЛОВ

№ п/п	Показатель	Условия	Балл
----------	------------	---------	------

1.	Количество массовых мероприятий	за каждое мероприятие	1
		дополнительно за каждое социально значимое мероприятие	5
2.	Количество работников в учреждении культуры	за каждого работника	1
3.	Наличие филиалов	за каждый филиал	10
4.	Наличие проектов, получивших гранты, премии	за каждый проект	30
5.	Работа учреждения культуры в инновационном режиме (базовое учреждение, опорная площадка, пункт)	муниципальный уровень	5
		региональный уровень	10
		федеральный уровень	20

Председатель Комитета социальной
политики администрации
городского округа
Л.В.СЛОБОДЕНЮК

Приложение N 2
к Положению
об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений
культуры города Тулуна

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
КУЛЬТУРЫ ГОРОДА ТУЛУНА

(введены постановлением администрации
муниципального образования - "г. Тулун"
от 25.06.2013 N 1173)

N п/п	Вид, тип учреждения	Наименование показателя	Целевой индикатор	Значение плановое	Значение фактическое	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Балл
Раздел 1. Критерии эффективности по основной деятельности							
1	Муниципально е	Выполнение учреждением	Количество участников клубных формирований			Отчет о выполнении муниципального	100% - 5 баллов; 98% - 99,9% - 3

	учреждение культуры (клубного типа)	муниципального задания в полном объеме	Общее количество культурно-досуговых мероприятий			задания	балла; менее 97% - 0 баллов
2		Достижение учреждением показателей качества предоставления муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием	Количество клубных формирований			Отчетность учреждения, представляемая в отдел культуры, спорта и молодежной политики Комитета социальной политики администрации городского округа (далее - Отдел КСиМП)	100% - 5 баллов; 98% - 99,9% - 3 балла; менее 97% - 0 баллов
			Количество посетителей культурно-досуговых мероприятий (на бесплатной основе)			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 5 баллов; 98% - 99,9% - 3 балла; менее 97% - 0 баллов
			Количество культурно-досуговых мероприятий на одного работника			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 5 баллов; 98% - 99,9% - 3 балла; менее 97% - 0 баллов
			Количество коллективов, имеющих звание "Народный", "Образцовый"			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	1 балл за каждый коллектив
			Получение учреждением грантов			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 3 балла; 99,9% и ниже - 0 баллов

			Участие в региональных, зональных, областных, международных, российских мероприятиях, конкурсах и фестивалях			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	0,5 балла за каждое участие
			Взаимодействие со СМИ (статьи, рекламные ролики, репортажи, участие в ТВ-программах и т.п.)			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 3 балла; 99,9% и ниже - 0 баллов
3		Выполнение плана концертной деятельности	Количество организованных и проведенных концертных программ			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 5 баллов; 99,9% и ниже - 0 баллов
4		Количество обоснованных жалоб на оказываемые учреждением услуги, результат их рассмотрения	Количество обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	на 01.01 прошлого года	на 01.01 текущего года	Наличие устных и письменных обращений, жалоб	Отсутствие жалоб - 5 баллов; наличие жалоб - 0 баллов
5	Муниципальное учреждение культуры (библиотечное)	Выполнение учреждением муниципального задания в полном объеме	Количество книговыдач			Отчет о выполнении муниципального задания	100% - 5 баллов; 98% - 99,9% - 3 балла; менее 97% - 0 баллов

6	о типа)	Достижение учреждением показателей качества предоставления муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием	Количество библиографических справок			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 3 балла; 98% - 99,9% - 1 балл; менее 97% - 0 баллов
			Количество удовлетворенных запросов			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	87 - 100% - 4 балла; менее 87% - 0 баллов
			Качество и востребованность проводимых мероприятий			Проведение анкетирования участников мероприятий	85 - 100% - 4,5 балла; менее 85% - 0 баллов
			Положительная оценка деятельности общественностью			Копии публикаций в СМИ, благодарственных писем	0,5 балла за каждое
			Количество пользователей			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 3 балла; 98% - 99,9% - 1 балл; менее 97% - 0 баллов
			Количество экземпляров библиотечного фонда			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 3 балла; 98% - 99,9% - 1 балл; менее 97% - 0 баллов
			Обновление библиотечного фонда (приобретение новых книг, подписка на периодику, приобретение изданий видео- и звукозаписей, документов на CD-ROM)			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 3 балла; 98% - 99,9% - 1 балл; менее 97% - 0 баллов

			Количество участников мероприятий			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 3 балла; 98% - 99,9% - 1 балл; менее 97% - 0 баллов
7		Количество обоснованных жалоб на оказываемые учреждением муниципальные, иные услуги, результат их рассмотрения	Количество обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	на 01.01 прошлого года	на 01.01 текущего года	Наличие устных и письменных обращений, жалоб	Отсутствие жалоб - 5 баллов; наличие жалоб - 0 баллов
8	Муниципальное учреждение культуры (музейного типа)	Выполнение учреждением муниципального задания в полном объеме	Количество экспонатов музейного фонда			Отчет о выполнении муниципального задания	100% - 5 баллов; 98% - 99,9% - 3 балла; менее 97% - 0 баллов
			Количество экскурсий				
			Количество выставок				
9		Достижение учреждением показателей качества предоставления муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием	Количество экскурсионных посещений			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 3 балла; 98% - 99,9% - 1 балл; менее 97% - 0 баллов
			Доля экспонируемых предметов музейного фонда			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 3 балла; 98% - 99,9% - 1 балл; менее 97% - 0 баллов
			Наличие положительных отзывов посетителей			Данные мониторинга	100% - 5 баллов; менее 100% - 0 баллов
			Прирост экспонатов музейного фонда			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 5 баллов; менее 100% - 0 баллов

			Организация и проведение методических мероприятий для специалистов школьных музеев Тулуна и Тулунского района			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	2,5 балла за каждое
			Количество опубликованных научных и научно-популярных статей и докладов			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	2,5 балла за каждое
			Научные разработки			Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 5 баллов; менее 100% - 0 баллов
10		Количество обоснованных жалоб на оказываемые учреждением муниципальные, иные услуги, результат их рассмотрения	Количество обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	на 01.01 прошлого года	на 01.01 текущего года	Наличие устных и письменных обращений, жалоб	Отсутствие жалоб - 5 баллов; наличие жалоб - 0 баллов

Совокупная значимость всех критериев в баллах по [1 разделу](#):

учреждение клубного типа: 49 баллов;

учреждение библиотечного типа: 49 баллов;

учреждение музейного типа: 49 баллов

Раздел 2. Критерии эффективности по работе с кадрами

1	Все типы учреждений	Организация работы с персоналом учреждения	Обеспеченность кадрами, имеющими соответствующее профессиональное образование (%)	на 01.01 прошлого года	на 01.01 текущего года	Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% - 3 балла; 95% - 99,9% - 1 балл; 94% и ниже - 0 баллов
			Участие работников в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах на соискание премий согласно плану (чел.)	на 01.01 прошлого года	на 01.01 текущего года	Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% от плана - 3 балла; 90% - 99,9% от плана - 1 балл; менее 90% от плана - 0 баллов
			Количество работников, прошедших повышение квалификации согласно плану (чел.)	на 01.01 прошлого года	на 01.01 текущего года	Отчетность учреждения, представляемая в Отдел КСиМП	100% от плана - 3 балла; 90% - 99,9% от плана - 1 балл; менее 90% от плана - 0 баллов

Совокупная значимость всех критериев в баллах по [2 разделу](#): 9 баллов

Раздел 3. Критерии эффективности по финансово-экономической деятельности

1		Выполнение плана финансово - хозяйственной деятельности Учреждения (на 01.01 текущего года)	Показатели по поступлениям:			Форма 0503737 "Отчет об исполнении учреждением плана его финансово-хозяйственной деятельности"	100% - 7 баллов; 95% - 99% - 3 балла; Менее 95% - 0 баллов
			- в т.ч. по субсидиям				
			- в т.ч. по внебюджетным источникам				
			Показатели по выплатам:				

			- в т.ч. по субсидиям				
			- в т.ч. по внебюджетным источникам				
2		Наличие сформированной стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения	Объем распределенного стимулирующего фонда	по штатному расписанию	фактически	Штатное расписание. Расшифровка сведений по начисленной заработной плате	20% и более - 5 баллов; менее 20% - 0 баллов
3		Обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области	Средний размер заработной платы работников	на 01.01 прошлого года	на 01.01 текущего года	Отчет о численности работников и начисленной заработной плате	Обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области - 10 баллов; отсутствие достижения установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы

							работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области - 0 баллов
4		Наличие и размер кредиторской задолженности (на 01.01 текущего года)	Размер кредиторской задолженности			Отчет по дебиторской и кредиторской задолженности за счет средств полученной субсидии	Отсутствие кредиторской задолженности - 5 баллов; снижение размера кредиторской задолженности - 2 балла
		в т.ч. просроченной	в т.ч. просроченной			Отчет по дебиторской и кредиторской задолженности по приносящей доход деятельности	- наличие кредиторской задолженности - 0 баллов; - прирост кредиторской задолженности ("-") - 10 баллов; - наличие

						задолженности по страховым взносам ("") - 5 баллов
5		Наличие и размер дебиторской задолженности (на 01.01 текущего года)			Отчет по дебиторской и кредиторской задолженности за счет средств полученной субсидии	Отсутствие дебиторской задолженности - 5 баллов; наличие дебиторской задолженности - 0 баллов; - прирост дебиторской задолженности ("") - 5 баллов
6		Наличие нарушений законодательства за прошедший год	Наличие нарушений по актам проверок		Акты проверок	- наличие нарушений, выявленных в ходе проверок (""), - до 30 баллов
7		Обеспечение целевого использования и сохранности муниципального имущества, закрепленного за учреждением за	Отсутствие нарушений по использованию и распоряжению имуществом		Акты проверок	Отсутствие нарушений по использованию и распоряжению имуществом и своевременный учет имущества - 5 баллов; наличие нарушений -

		прошедший год					0 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах по 3 разделу: 37 баллов							
Раздел 4. Критерии эффективности по уровню исполнительской дисциплины							
1	Все типы учреждений	Исполнительская дисциплина за прошедший год	Соблюдение сроков сдачи отчетности и качества представления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам, отсутствие нарушений исполнения поручений по документам			Наличие замечаний, служебных докладных по срокам, своевременности и качеству представления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам	Отсутствие замечаний, служебных докладных - 5 баллов; наличие замечаний, служебных докладных - 0 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах по 4 разделу: 5 баллов							
Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам: 100 баллов							