



РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «КУЛИНСКИЙ РАЙОН»
АДМИНИСТРАЦИЯ КУЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16 февраля 2022 года

№ 27

сел. Вачи

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений МО «Кулинский район» Республики Дагестан

В соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан» и постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан», и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол № 11, руководствуясь Уставом МО «Кулинский район», администрация Кулинского муниципального района **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений МО «Кулинский район» Республики Дагестан (Приложение 1).

2. Утвердить форму доклада о показателях деятельности муниципального учреждения и эффективности управления его руководителя для определения группы оплаты труда руководителей учреждения (Приложение 2).

3. Определить, что:

3.1. с введением в действие Положения, утвержденного п. 1 настоящего постановления, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за выслугу лет, определенные в ведомственных или отраслевых положениях об оплатах труда работников муниципальных учреждений, не применяются в отношении руководителей муниципальных учреждений района;

3.2. действие Положения, утвержденного п. 1 настоящего постановления, не распространяется на руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров

муниципальных образовательных учреждений.

4. Считать утратившим силу п. 8 Порядка исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, утвержденного постановлением администрации Кулинского района от 07.07.2015 г. №101.

5. Отделу финансов администрации Кулинского муниципального района давать разъяснения по вопросам, связанным с применением Положения, утвержденного настоящим постановлением.

6. Руководителям муниципальных учреждений Кулинского муниципального района в соответствии с утвержденным Положением ежегодно, до начала финансового года, представлять в Администрацию района, согласованные с курирующим заместителем главы администрации района и финансовым отделом Администрации района доклады о показателях деятельности муниципального учреждения и эффективности управления его руководителем для определения группы оплаты труда руководителя учреждения, согласно приложению 2.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

8. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2022 года.

Глава администрации
Кулинского муниципального района



Ш.Р. Рамазанов

Положение
об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров
муниципальных учреждений МО «Кулинский район» Республики Дагестан

I. Общие положения

1. Настоящее Положение подготовлено в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан» и постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан», и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол № 11.

2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования условий оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений МО «Кулинский район», усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

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

4. Положение включает в себя:

порядок установления размера должностного оклада руководителя, их заместителей и главных бухгалтеров муниципального учреждения;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

5. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с применением персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), учитывающего масштаб управления, особенности деятельности и значимости учреждения. Размер рассчитывается в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Трудовой договор с руководителем муниципального учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

7. 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 от 1 до 5.

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 от 1 до 3,5.

8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады) (без учета повышения за работу в сельской местности и специфику работы), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

9. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

10. Информация о рассчитанной за год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Администрации Кулинского муниципального района, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, не позднее 15 мая следующего за отчетным года.

11. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

12. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также премиальные выплаты устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда самих учреждений.

II. Порядок установления размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения

2.1. Расчет размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения производится кадровым подразделением Администрации муниципального района.

2.2. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения исчисляется по следующей формуле:

$Дор = Бор \times Кп,$

где:

Дор - должностной оклад руководителя,



Бор - базовый оклад руководителя,

Кп – персональный повышающий коэффициент,

Базовый оклад руководителя устанавливается пропорционально величине среднего должностного оклада (тарифной ставки), исчисленного по должностям (профессиям), предусмотренным штатным расписанием учреждения для основного персонала учреждения (без учета должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера).

Персональный повышающий коэффициент - это показатель, учитывающий масштаб управления, особенности деятельности и значимости учреждения, эффективности работы руководителя учреждения. Он определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений и утверждается распоряжением Главы Администрации муниципального района.

2.3. Оценка достижения показателей эффективности работы руководителя учреждения осуществляется в баллах по каждому установленному критерию в соответствии с нижеприведенной таблицей. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки.

2.4. Должностной оклад руководителя учреждения пересматривается в случаях:

- изменения базового оклада руководителя учреждения, связанного с изменениями должностных окладов, тарифных ставок, работников учреждения;
- изменения персонального повышающего коэффициента.

В случае изменения должностного оклада руководителя учреждения с ним заключается соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются приказами руководителей этих учреждений.

2.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Порядок определения групп по оплате труда руководителей муниципальных учреждений

Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается Администрацией Кулинского МР, на основании документов, подтверждающих наличие соответствующих объемов работы учреждения в соответствии с установленными показателями отнесения муниципальных учреждений к группам по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых показателей не более чем на 1 год.

На период проведения работ по капитальному ремонту руководителям ~~сохраняется~~ группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений к группам по оплате труда руководителей

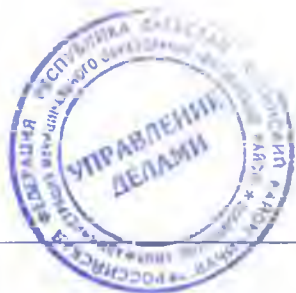
Критерии деятельности муниципального учреждения и эффективности управления его руководителя при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Штатная численность работников учреждения (для централизованных бухгалтерий – дополнительно 0,5 от штатной численности работников обслуживаемых учреждений)	более 50	4
		26-50	3
		11-25	2
		до 10	1



	(человек)		
2	Количество филиалов (или обособленных подразделений, подведомственных учреждений) учреждения (для централизованных бухгалтерий – количество обслуживаемых учреждений) (ед.)	свыше 10	1,5
		5-10	1
		До 5	0,5
		отсутствие	0
3	Балансовая стоимость имущества учреждения за предшествующий календарный год, (для централизованных бухгалтерий – дополнительно балансовая стоимость имущества обслуживаемых учреждений) млн. руб.	свыше 50	2
		30-50	1,5
		10-30	1
		До 10	0,5
4	Выполнение муниципального задания (с учетом допустимых (возможных) отклонений) для бюджетных учреждений	Выполнение на 100%	2
		Выполнение на 80 %	1
		Выполнение ниже 80 %	0
5	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	6.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию руководителя учреждения)	2
		6.2. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных органов, устранение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств	1
		6.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	1
		6.4. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в том числе по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты всех уровней бюджетной системы РФ и государственные внебюджетные фонды, а также отсутствие пеней, штрафов за несвоевременную уплату и несвоевременное предоставление отчетности	1
		6.5. Соответствие санитарно-гигиенических и пожарно-технических условий в учреждении и прилегающей территории	2



		6.6. Обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территорий учреждения, соблюдение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств	2
		6.7. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения в сети Интернет	1
6	Оказание учреждением муниципальных услуг	в бумажном виде	0.5
		в электронном виде	1
7	Участие учреждения в государственных и муниципальных программах	государственных (республиканских)	1.5
		муниципальных	1
8	Получение учреждением субсидий, грантов по итогам конкурсного отбора	- на региональном уровне	1
		- на федеральном уровне	1.5
9	Участие руководителя в экспертных комиссиях муниципального или регионального уровня	в качестве председателя или заместителя комиссии	1.5
		в качестве члена комиссии	1

Учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности муниципального учреждения и эффективности управления его руководителем, в соответствии со следующей таблицей:

Таблица 2.

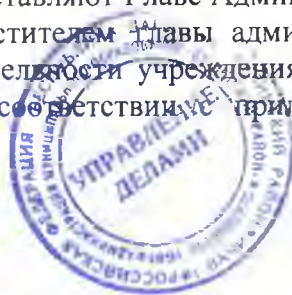
Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится организация по сумме баллов			
	I	II	III	IV
Казенные учреждения	Свыше 20	17-20	12-16	до 12
Бюджетные и автономные учреждения	Свыше 22	18-22	12-17	до 12

Персональный повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений

Таблица 3.

Группы по оплате труда руководителей учреждений	Персональный повышающий коэффициент (Кп)
I группа	2,5
II группа	2,0
III группа	1,8
IV группа	1,5

Для определения группы оплаты труда и установления персонального повышающего коэффициента на следующий год, руководители муниципальных учреждений ежегодно до 25 декабря предшествующего года представляют Главе Администрации муниципального района, согласованные с курирующим заместителем Главы администрации района и финансовым отделом доклады о показателях деятельности учреждения и эффективности управления его руководителем за отчетный год, в соответствии с приложением 2 к постановлению об утверждении настоящего положения.



III. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах 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. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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 профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и при 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 и иными нормативными правовыми актами.

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».

3.6. В случае возложения обязанностей руководителя учреждения на заместителя руководителя или иного работника без освобождения от основной работы ему на основании ходатайства, согласованного с курирующим заместителем главы Администрации района, приказом по учреждению устанавливается доплата в виде разницы в размерах должностных окладов и (или) доплата к должностному окладу по основной должности в размере до 50%. Иные выплаты осуществляются по основной должности работника приказом по учреждению.

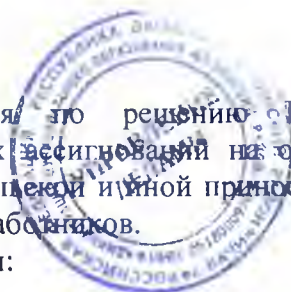
IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117, руководителям муниципальных учреждений Кулинского муниципального района могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению Главы Администрации муниципального района в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:



4.2.1. Руководителям учреждений, которым присвоено почетное звание, в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

работникам, имеющим почетные звания, заслуженный работник Российской Федерации в соответствующей сфере деятельности, - 40 процентов;

работникам, имеющим почетные звания, заслуженный работник Республики Дагестан в соответствующей сфере деятельности, - 25 процентов.

4.2.2. Надбавка за качество выполнения работ руководителям учреждений, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, устанавливается в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание «Заслуженный» - до 10 процентов;

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание «Народный» - до 20 процентов;

за знание и использование в работе одного и более иностранных языков - до 15 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков - до 25 процентов;

Надбавка за почетное звание устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы руководителям за стаж работы по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности.

Стаж работы по специальности подразумевает период работы в данной организации и период предыдущей работы по специальности (в отрасли).

Периоды работы, подлежащие зачету в стаж работы по специальности (в отрасли), суммируются независимо от сроков перерыва в работе. Стаж работы по специальности (в отрасли) исчисляется в годах, месяцах и днях.

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

при стаже от 1 года до 3 лет - 10 проц.;

при стаже от 3 до 5 лет - 15 проц.;

при стаже от 5 до 10 лет - 20 проц.;

при стаже от 10 до 15 лет - 25 проц.;

при стаже свыше 15 лет - 30 процентов.

Работникам, занимающим в учреждениях штатные должности по совместительству, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных; для этих должностей.

Изменение размера стимулирующей надбавки за стаж работы по специальности (выслугу лет) производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

В стаж работы включаются другие периоды работы, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:



- время работы на руководящих должностях государственной или муниципальной службы;
- время работы на руководящих должностях в государственных или муниципальных учреждениях;
- время работы на выборных должностях в органах государственной власти и в органах местного самоуправления;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или незаконном переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе.

В целях поощрения руководителей учреждений осуществляется их премирование:

- по итогам работы (за полугодие, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к профессиональным и общегосударственным праздникам.

Премирование руководителей учреждений осуществляется по распоряжению Главы Администрации муниципального района на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляется по решению руководителя учреждения.

При премировании по итогам работы рекомендуется учитывать следующие показатели:

- инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан;
- подготовка и проведение мероприятий, связанных с реализацией федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ;
- соблюдение требований к ведению документации;
- иные показатели применительно к конкретному работнику, определяемые решением руководителя учреждения.

4.4. Руководители учреждений могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

- Правительством Республики Дагестан - в размере до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- Главой Республики Дагестан - в размере до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- Правительством Российской Федерации - в размере до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- Президентом Российской Федерации - в размере до 3 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

б) при награждении:

- орденами и медалями Российской Федерации - в размере до 3 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- ведомственными наградами:
- Почетной грамотой ведомства Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- Почетной грамотой ведомства Республики Дагестан - в размере до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.



ДОКЛАД Показатели деятельности муниципального учреждения

(наименование муниципального учреждения)

и эффективности управления его руководителя для определения группы оплаты труда руководителя учреждения по состоянию на 01.01.20__ год

№ п/п	Критерий	Значе ние	Балл
1	Штатная численность работников учреждения (человек)		
2	Количество филиалов (или обособленных подразделений, подведомственных учреждений) учреждения (ед.)		
3	Балансовая стоимость имущества учреждения за предшествующий календарный год, млн. руб.		
4	Выполнение муниципального задания для бюджетных учреждений, %		
5	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства		
	6.1. Количество обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию руководителя учреждения), единиц.		
	6.2. Количество предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных органов, устранение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств, единиц		
	6.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю		
	6.4. Просроченная кредиторская и дебиторская задолженности, в том числе по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты всех уровней бюджетной системы РФ и государственные внебюджетные фонды, а также отсутствие пеней, штрафов за несвоевременную уплату и несвоевременное предоставление отчетности. (вписать размер и описание).		
	6.5. Соответствие санитарно-гигиенических и пожарно-технических условий в учреждении и прилегающей территории (Предписания надзорных органов), да/нет		
	6.6. Обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территорий учреждения, соблюдение которых		



		не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств (Предписания надзорных органов), да/нет		
		6.7. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения в сети Интернет (Оценка специалиста Администрации МР)		
6	Учреждением оказано муниципальных услуг	в бумажном виде		
		в электронном виде		
7	Участие учреждения в государственных и муниципальных программах	государственных (республиканских) (наименование программы)		
		Муниципальных (наименование программы)		
8	Получение учреждением субсидий, грантов по итогам конкурсного отбора	на региональном уровне (наименование и размер)		
		на федеральном уровне (наименование и размер)		
9	Участие руководителя экспертных комиссий муниципального или регионального уровня	в качестве председателя или заместителя комиссии (наименование комиссии)		
		в качестве члена комиссии (наименование комиссии)		
Итого баллов				

Дополнительная информация:

1. Стаж работы руководителя учреждения (в соответствии с п. 4.3. Положения):
по специальности _____, в учреждении _____.
2. Наличие государственных и ведомственных (отраслевых) наград, почетных званий (наименование и даты награждения):

За достоверность представленных сведений ответственность несет руководитель учреждения.

Руководитель

муниципального учреждения _____ / _____ /
подпись Фамилия, инициалы

Согласовано

Заместитель главы Администрации
Кулинского МР

_____ / _____ /
подпись Фамилия, инициалы

Согласовано

Начальник Отдела финансов
Администрации Кулинского МР

_____ / _____ /
подпись

