

**АДМИНИСТРАЦИЯ КЕЖЕМСКОГО РАЙОНА**

**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

16.05.2017 № 408-п г. Кодинск

О внесении изменений в постановление Администрации Кежемского района от 22.03.2017 № 251-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования»»

Руководствуясь решением Кежемского районного Совета депутатов от 28.10.2013 № 41-240 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского района», ст.ст.17, 30.3, 32 Устава Кежемского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление Администрации Кежемского района от 22.03.2017 № 251-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования»» следующие изменения:

1.1. В Примерном положении об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования»:

- раздел I дополнить пунктом 1.7 следующего содержания:

«1.7. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.»;

- в разделе II:

 заголовок раздела изложить в следующей редакции:

 «Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»;

 пункт 2.1. изложить в следующей редакции:

 «2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |
| 1-й квалификационный уровень | 2857 |
| 2-й квалификационный уровень | 3013 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| 1-й квалификационный уровень | 3170 |
| 2-й квалификационный уровень | 3484 |
| 3-й квалификационный уровень | 3828 |
| 4-й квалификационный уровень | 4831 |
| 5-й квалификационный уровень | 5457 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 1-й квалификационный уровень | 3484 |
| 2-й квалификационный уровень | 3828 |
| 3-й квалификационный уровень | 4202 |
| 4-й квалификационный уровень | 5051 |
| 5-й квалификационный уровень | 5897 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |
| 1-й квалификационный уровень | 6338 |
| 2-й квалификационный уровень | 7343 |
| 3-й квалификационный уровень | 7907 |

пункты 2.2, 2.3 признать утратившими силу;

- заголовок раздела III изложить в следующей редакции:

 «Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера»;

- раздел IV изложить в следующей редакции:

«IV. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников

 4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

4.2. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.3. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Персональные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах от должностного оклада.

4.5. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливаются в баллах (порядок расчета стоимости балла согласно приложению № 1 к настоящему Положению).

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.7. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.8. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за опыт работы в размерах от 10% до 30%, конкретизируется и детализируется по видам и условиям в Положении об оплате труда в учреждении.

4.9. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения:

месячная заработная плата, которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленном в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени;

месячная заработная плата, которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.10. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.10.1. Выплаты по итогам работы за период (квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником 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;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.10.2. Выплаты по итогам работы за период (квартал, год) предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат определяется в баллах согласно критериям приложения № 3 к настоящему Положению.

4.11. Действие положений раздела IV настоящего Положения распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителя учреждения и его заместителей.

4.12. Учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять наименование и содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, определенные [приложениями №№ 2](#P486), [3](#P519) настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.»;

- в пункте 5.5 раздела V слова «на основании приказа Администрации района» заменить словами «по согласованию с Администрацией района»;

- раздел VI изложить в новой редакции:

«VI. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителю учреждения, его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется в кратности до 3.

6.4. Размер должностного оклада заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя этого учреждения.

6.5. [Перечень](#P615) должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

6.6. Группа по оплате труда руководителя учреждения ежегодно устанавливается распоряжением Администрации Кежемского района на основании ходатайства руководителя учреждения с представлением соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения по состоянию на 1 января текущего года.

6.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с [разделом 3](#P283) настоящего Положения в процентах к должностному окладу, если иное не установлено законодательством.

6.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в фонде оплаты труда учреждения, предусмотренном в бюджетной смете.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностных окладов руководителя учреждения с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

6.10. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установлено приложением № 5 к настоящему Положению.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения, заместителей руководителя может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Администрацией Кежемского района.

6.11. Установление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежемесячно и назначается распоряжением Администрации Кежемского района по представлению курирующего заместителя Главы района.

6.12. Руководителю учреждений в пределах средств, на осуществление выплат стимулирующего характера и заместителям руководителя - в пределах утвержденного фонда оплаты труда, к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.12.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере, определенном с учетом критериев оценки качества выполнения работ, указанных в приложении № 6 к настоящему Положению.

6.12.2. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу):

- за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- за опыт работы при наличии стажа работы (с учетом стажа работы в учреждениях Кежемского района):

а) от 1 года – 10%

б) от 5 лет – 15%

в) от 10 лет – 20 %

г) свыше 15 лет – 30%.

6.13. Конкретный размер персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается на срок не более 1 года с учетом объема, напряженности и степени важности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности, действует с момента её назначения и выплачивается ежемесячно. Размер выплаты может быть изменен (уменьшен или увеличен) при изменении степени сложности и напряженности работы.

6.14. Выплаты по итогам работы руководителю, его заместителям осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения и заместителей руководителя за общие результаты труда и производятся с учетом оценки в соответствии с критериями, указанными в приложении № 7 к настоящему Положению.

Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем, заместителей руководителя - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (квартал, год).

Выплаты по итогам работы за период (квартал, год) начисляются за фактически отработанное время.

Выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада) и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.15. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Администрации Кежемского района.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения и заместителям руководителя устанавливаются ежемесячно по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем месяце и выплачиваются ежемесячно.»;

- дополнить Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия работников образования» приложениями №№ 1-7, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Кежемский Вестник» и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 марта 2017 года.

3. Контроль за исполнением постановления оставляю за собой.

Глава района А.И. Шишкин

|  |
| --- |
| Приложение к постановлению Администрации Кежемского района от 16.05.2017 № 408-пПриложение № 1 |
| к Примерному положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия работников образования» |

Порядок

расчета стоимости балла

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику учреждения (за исключением персональных выплат) может применяться балльная оценка.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

**С = С 1 балла х Бi,**

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1 балла *-* стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

 **n**

**C1 балла = Qстим. раб. / SUM Бi,**

**i=1**

где:

Qстим. раб.*–* фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения и его заместителей.

**Qстим. раб = Qзп - Q гар  - Q отп**

где:

Qзп - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете учреждения, на месяц в плановом периоде без учета районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

Q гар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

Q отп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

|  |
| --- |
| Приложение № 2 |
| к Примерному положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия работников образования» |
| Критерии оценки качества труда работников для установления выплат за качество выполняемых работ |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельное количество баллов [<\*>](#P1020) (в месяц) |
| Периодичность оценки | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Начальник отдела/ ведущий бухгалтер, ведущий экономист/ бухгалтерI категории, экономист I категории/ бухгалтер II категории, экономист II категории/ бухгалтер, экономист | эффективность деятельности отдела | Ежемесячно оценивается по факту отсутствия зафиксированных контрольно-счетными и надзорными органами нарушений, замечаний при проведении контрольных и экспертно-аналитических мероприятиях  | отсутствие замечаний или устранение замечаний в установленные сроки | 20/21/19/11/9 |
| отсутствие замечаний  | 20/21/19/11/9 |
| отсутствие замечаний  | 20/21/19/11/9 |
| качественное и своевременное выполнение функций и работ, возложенных на отдел | Ежемесячно оценивается по факту наличия зафиксированных замечаний по деятельности отдела со стороны: обслуживаемых учреждений; директора учреждения | 0 замечаний | 20/-/-/-/- |
|  | качественное составление и своевременное представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности (выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ) | Ежемесячно оценивается по факту исполнения в срок и отсутствия зафиксированных замечаний  | 0 замечаний | 4/17/18/10/6 |
|  | качество выполняемых работ | Ежемесячно оценивается по факту своевременного и качественного исполнения должностных обязанностей | в полном объеме, в срок, без замечаний | 10/10/10/10/10 |
| Инженер - электроник | обеспечение бесперебойной работы электронной техники, рациональное использование, своевременное проведение профилактического и текущего ремонта | Ежемесячно оценивается по факту отсутствия зафиксированных замечаний | от 0 до 5 | 10 |
| отсутствие замечаний | 20 |
| обеспечение бесперебойной работы телекоммуникационных сетей | Ежемесячно оценивается по факту отсутствия зафиксированных замечаний | от 0 до 5 | 10 |
| отсутствие замечаний | 20 |
| организация бесперебойной работы программного оборудования | Ежемесячно оценивается по факту отсутствия зафиксированных замечаний | от 0 до 5 | 10 |
| отсутствие замечаний | 20 |
| инициативный подход к работе | Ежемесячно оценивается по факту подачи предложений администрации по повышению эффективности использования технических средств в учреждении  | 1 предложение | 1, но не более 10 |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | Ежемесячно оценивается по факту отсутствия зафиксированных замечаний | отсутствие замечаний | 10 |

<\*> Исходя из 100-балльной системы.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3 |
|  | к Примерному положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия работников образования» |

Критерии для установления выплат по итогам работы работникам учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельное количество баллов (в год) |
| Периодичность оценки |  |
| Начальник отдела/ ведущий бухгалтер, ведущий экономист/ экономист I категории, бухгалтер I категории/ экономист II категории, бухгалтер II категории/ экономист, бухгалтер | допущенное искажение (грубое искажение) порядка ведения бюджетного (бухгалтерского) учета (отдельных операций, регистров), выявленное при проведении внешнего финансового контроля, внутреннего контроля | оценивается по итогу работы за квартал, год по факту отсутствия зафиксированных замечаний | отсутствие замечаний | 23/20/19/18/16 |
| ненадлежащее ведение бюджетного (бухгалтерского) учета (отдельных операций, регистров, учетных документов), выявленное при проведении внешнего финансового контроля, внутреннего контроля  | оценивается по итогу работы за квартал, год по факту отсутствия зафиксированных замечаний | отсутствие замечаний | 23/20/19/18/16 |
| установленные факты недостоверности, неполноты показателей и форм бюджетной отчетности, отсутствие установленных неправомерных, нецелевых, необоснованных расходов бюджетных средств, установленных в актах контрольно-счетных и надзорных органов при проведении контрольных и экспертно-аналитических мероприятиях | оценивается по итогу работы за квартал, год по факту отсутствия зафиксированных замечаний | отсутствие замечаний | 23/20/19/18/16 |
| качественное составление и своевременное представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности за квартал (за год) | оценивается по итогу работы за квартал, год по факту отсутствия зафиксированных замечаний и соблюдения установленных сроков  | 0 нарушений сроков и замечаний | 6/6/6/6/- |
| успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде | оценивается по итогу работы за квартал, год по факту отсутствия дисциплинарных взысканий | 0 дисциплинарных взысканий | 6/6/6/6/5 |
| Инженер - электроник | успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде | оценивается по итогу работы за квартал, год по факту отсутствия дисциплинарных взысканий | 0 дисциплинарных взысканий | 40 |
| отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности | оценивается по итогу работы за квартал, год по количеству обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе | 0 замечаний | 30 |
|  |
|

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Приложение № 4 |
|  |  |  | к Примерному положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия работников образования» |

 |

[Перечень](#P615)

должностей, профессий работников прочих учреждений, осуществляющих деятельность по ведению бухгалтерского учета

|  |  |
| --- | --- |
| Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения | Должности, профессии работников учреждений |
| 1. Учреждения, осуществляющие деятельность по ведению бухгалтерского учета
 | Ведущий бухгалтер;Бухгалтер I категории;Бухгалтер II категории;Бухгалтер;Ведущий экономист;Экономист I категории;Экономист II категории;Экономист |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Приложение № 5 |
|  |  |  | к Примерному положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия работников образования» |

Количество должностных окладов руководителя учреждения,

учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений,

в год

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Количество должностных окладов руководителя учреждения, в год |
| Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» | до 17 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Приложение № 6 |
|  |  |  | к Примерному положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия работников образования» |
| Критерии оценки качества выполнения работ для установления выплат за качество выполняемых работ руководителю учреждения, его заместителям |
| Должность | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в процентах, для ежемесячной выплате |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения/ заместитель руководителя | эффективность управления учреждением | Ежемесячно оценивается по факту отсутствия зафиксированных контрольно-счетными и надзорными органами нарушений, замечаний при проведении контрольных и экспертно-аналитических мероприятиях | отсутствие замечаний или устранение замечаний в установленные сроки | 45/45 |
| эффективность финансово-экономической деятельности | Ежемесячно оценивается по факту результативности деятельности учреждения, выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ | в полном объеме и в срок, полное соответствие нормам действующего законодательства | 5/4 |
| Ежемесячно оценивается по факту ведения контроля просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по обслуживаемым учреждениям | отсутствие просроченной и нереальной к взысканию дебиторской задолженности | 4/3 |
| Ежемесячно оценивается по факту качественного планирования расходования средств | отсутствие необоснованных перемещений бюджетных ассигнований | -/4 |
| создание условий для осуществления деятельности учреждения | Ежемесячно оценивается по факту эффективности реализуемой кадровой политики | укомплектованность кадрами 90% | 3/2 |
| внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий | Ежемесячно оценивается по факту ведения баз автоматизированного сбора информации | отсутствие замечаний учредителя, контролирующих и надзорных органов по ведению баз автоматизированного сбора информации | 3/2 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 7 |
|  | к Примерному положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия работников образования» |

Критерии для установления выплат по итогам работы за квартал, год

руководителю учреждения, его заместителям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п | Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| оценка | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Не допущение искажения (грубое искажение) порядка ведения бюджетного (бухгалтерского) учета (отдельных операций, регистров), по результату проведения внешнего финансового контроля, внутреннего контроля | оценивается по факту зафиксированных замечаний | отсутствие замечаний | 45% |
| 2 |  Надлежащее ведение бюджетного (бухгалтерского) учета (отдельных операций, регистров, учетных документов), по результату проведения внешнего финансового контроля, внутреннего контроля  | оценивается по факту зафиксированных замечаний | отсутствие замечаний | 45% |
| 3 | Отсутствие фактов недостоверности, неполноты показателей и форм бюджетной отчетности, отсутствие неправомерных, нецелевых, необоснованных расходов бюджетных средств, по результатам проведения контрольных и экспертно-аналитических мероприятиях | оценивается по факту зафиксированных замечаний | отсутствие замечаний | 45% |
| 4 | Качественное составление и своевременное представление учреждением бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности за квартал (за год) | Оценивается по факту соблюдения установленных сроков и отсутствия зафиксированных замечаний | 0 нарушений сроков и замечаний | 5% |
| 5 | Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде | Оценивается по количеству дисциплинарных взысканий | 0 дисциплинарных взысканий | 10% |