

**АДМИНИСТРАЦИИ ТАБОРИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

|  |
| --- |
|  |

от 26.01.2023 г. № 15

с. Таборы

***Об утверждении Положения об оплате труда руководителей учреждений культуры Таборинского сельского поселения***

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях совершенствования системы оплаты труда, руководителей муниципальных учреждений культуры Таборинского сельского поселения, руководствуясьФедеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденными Приказом Минкультуры России от 28.06.2013 № 920, руководствуясь статьей 26 Устава Таборинского сельского поселения,

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей учреждений культуры Таборинского сельского поселения (прилагается).
2. Настоящее Постановление вступает в силу со дня опубликования.
3. Настоящее Постановление опубликовать в печатном средстве массовой информации «Вестник Таборинского сельского поселения» и обнародовать путем размещения его полного текста на официальном сайте Таборинского сельского поселения: [www.admtsp.ru](http://www.admtsp.ru).
4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Таборинского

сельского поселения А.А.Казаринов

Утверждено

 Постановлением администрации

Таборинского сельского поселения

№ 15 от 26.01.2023 года

**Положение об оплате труда руководителей учреждений культуры**

**Таборинского сельского поселения**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей учреждений культуры Таборинского сельского поселения (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, Постановлением Главы Таборинского сельского поселения от 09.12.2013года №276 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Таборинского сельского поселения».

 Положение определяет порядок установления размера должностных окладов руководителям муниципальных учреждений, условия осуществления выплат компенсационного характера, порядок осуществления стимулирующих выплат, другие вопросы оплаты труда.

 2. Условия оплаты труда руководителя, включают размеры окладов (должностных окладов), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Положение включает в себя:

1) условия оплаты труда руководителя учреждения;

2) наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, условия выплат компенсационного характера.

4. Система оплаты труда руководителей учреждений устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- настоящего Положения.

**Глава 2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ**

**РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

6. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в денежном выражении в зависимости от величины прожиточного минимума по Свердловской области по группе«трудоспособное население», установленной на квартал, в котором заключается трудовой договор с руководителем учреждения, и кратности к нему.

Должностные оклады устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя учреждения, численности работающих в учреждении.

Коэффициент кратности должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от критериев.

Система [критериев](#Par112) для дифференцированного установления оклада руководителю учреждения приведена в приложении N 1 настоящего Положения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется по формуле:

Д = Т x К, где:

Д - размер должностного оклада руководителя учреждения;

Т - величина прожиточного минимума по Свердловской области;

К - сумма коэффициентов кратности, рассчитанная в соответствии с [приложением 1](#Par112) и отраженная в [таблице](#Par149) приложения N 2 настоящего Положения.

7. Изменение должностного оклада руководителю учреждения производится путем внесения соответствующего изменения (дополнения) в трудовой договор.

Оплата труда руководителя учреждения по новым условиям без внесения соответствующих изменений в трудовой договор не допускается.

Изменение (увеличение) должностного оклада руководителю учреждения производится в случаях:

1) изменения значения критериев, применяемых при установлении оклада руководителя;

2)изменениявеличины прожиточного минимума по Свердловской области по группе «трудоспособное население»на 01 января следующего года;

3) заключения нового трудового договора.

8. В течение 5 рабочих дней производится расчет размера должностного оклада руководителю учреждений по [форме](#Par142), представленной в Приложении N 2 к Положению.

9. Расчет размера должностного окладасогласовывается инаправляется на ознакомление руководителю учреждения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения утверждается Распоряжением администрации Таборинского сельского поселения и отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

10. Для установления (изменения) размера должностного оклада, руководитель учреждения представляет в администрацию Таборинского сельского поселения штатное расписание учреждения и приказ о внесении изменений в штатное расписание.

11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за календарный год не должен превышать двух с половиной кратного размера.

12. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) руководителя, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

13. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характерав соответствии с настоящимПоложением.

14. В течение календарного года руководителю учреждений культуры Таборинского сельского поселения с предоставлением очередного ежегодного отпуска выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании распоряжения администрации Таборинского сельского поселения.

**Глава 3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ**

**СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**3.1. Ежемесячная стимулирующая выплата**

15. Стимулирование руководителя учреждения производится по результатам оценки итогов работы учреждения ежемесячно с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности данного учреждения. Размер стимулирующей выплаты утверждается распоряжением администрации Таборинского сельского поселения.

Целевые показатели эффективности деятельности учреждения определены в [приложении N 3](#Par232).

16. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также от средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

17. Оценку эффективности деятельности учреждения, его руководителя осуществляет Комиссия по рассмотрению выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, его руководителя (далее - Комиссия) на основании отчета о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения, предоставленного руководителем учреждения. [Состав](#Par1400) Комиссии определен в приложении N 4. Дата проведения заседаний Комиссии назначается Председателем Комиссии.

Руководитель учреждения не позднее 1 числа месяца, следующего за отчетным месяцем текущего года, представляет в администрацию Таборинского сельского поселения информационный отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения. В информационном отчете о выполнении целевых показателей эффективности деятельности руководитель учреждения указывает о выполненной работе по достижению (не достижению) каждого показателя и указывает причину его невыполнения.

Комиссия, на основе отчета о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения, посредством заполнения обходного листа, определяет коэффициент выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный период для установления размера стимулирующей выплаты руководителю учреждения.

Коэффициент выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения рассчитывается по формуле:



K - коэффициент выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения;

Bf - фактическое количество баллов за выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения;

Bm - максимально возможное количество баллов за выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения определяется по формуле:

P = K x Rm, где

P - размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения;

K - коэффициент выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения;

Rm - максимально возможный размер стимулирующей выплаты руководителю за отчетный период в процентах.

Максимальный размер ежемесячной стимулирующей выплаты руководителю учреждения по итогам работы за месяц составляет150% от суммы должностного оклада.

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

Комиссия принимает решение об установлении (не установлении) и размере ежемесячной стимулирующей выплате открытым голосованием. Председатель комиссии обладает правом решающего голоса при равенстве голосов членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

18. Секретарь комиссиине позднее 3 дней с момента подписания протокола Комиссии готовит проект Распоряжения о стимулировании руководителя учреждения. Основанием для стимулирования руководителя учреждения за соответствующий период является распоряжение администрации о стимулировании.

19. Размер стимулирующих выплат уменьшается в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания –до 100%.

Стимулирующие выплаты не начисляются в периоды временной нетрудоспособности, трудовых и иных отпусков.

Руководителю, проработавшему неполный период, за который устанавливается стимулирующая выплата, в связи с переводом на другую работу, выходом на которую и по другим уважительным причинам, стимулирующая выплата производится пропорционально отработанному времени в данном периоде.

При увольнении руководителя в связи с окончанием срока действия трудового договора стимулирующая выплата ему устанавливается за фактически отработанное время.

**3.2. Единовременная премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности**

20. Руководителям учреждений может быть установлена единовременная премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере:

- при награждении Почетной грамотой Главы Таборинского сельского поселения и (или)Главы Таборинского муниципального района - до 1000 рублей;

- при награждении Благодарственным письмом Главы Таборинского сельского поселения и (или) Главы Таборинского муниципального района - до 500 рублей;

- при награждении ведомственными наградами Свердловской области - до 1500 рублей;

- при поощрении наградами высших органов государственной власти Свердловской области - до 2000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Российской Федерации - до 3000 рублей.

Выплаты по перечисленным выше основаниям производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения, деятельности руководителя учреждения.

**3.3. Единовременная премия за высокие трудовые показатели**

21. Руководителям учреждений может быть установлена единовременная премия за высокие трудовые показатели при достижении руководителем учреждения возраста 50 лет, 55 лет женщинами, 60 лет - мужчинами, в размере 3000 рублей.

22. Руководителям учреждений может быть установлена премия до 100% оклада по итогам календарного года за счет экономии фонда оплаты труда и оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу).

При премировании учитывается:

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

участие в течение года в выполнении важных работ и мероприятий.

Решение о премировании принимается на основании протокола заседания Комиссии.

Основанием для премиальной выплаты является распоряжение администрации Таборинского сельского поселения.

**Глава 4. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ**

**ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

23. Оплата труда руководителей учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководителям учреждений могут быть произведены следующие выплаты компенсационного характера:

1) за работу в местностях с особыми климатическими условиями установленными законодательством Российской Федерации;

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) руководителей учреждений, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

Приложение № 1

к Постановлению администрации

Таборинского сельского поселения

№ 15 от 26.01.2023года

«Положение об оплате труда

 руководителей учреждений

культуры Таборинского

сельского поселения»

**КРИТЕРИИПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Среднесписочная численность персонала учреждения:

- до 10 чел. - до 0,8;

- от 11 до 25 чел. - до 1,0;

- от 26 до 45 чел. - до 1,2;

- от 46 до 60 чел. - до 1,4.

2. Стаж работы на руководящих должностях руководителя учреждения культуры:

- от 1 года до 3 лет-0,2

- от 3 лет до 5 лет-0,3

- от 5 лет до 10 лет-0,4

Свыше 10 лет-1,0

3. Независимая оценка качества условий оказания услуг (вхождение учреждения в первые 25 мест в региональном рейтинге:

1-10 место-0,3

11-20 место-0,2

21-25 место -0,1

Приложение № 2

к Постановлению администрации

Таборинского сельского поселения

№ 15 от 26.01.2023года

«Положение об оплате труда

 руководителей учреждений

культуры Таборинского

сельского поселения»

Форма

определения размера должностного оклада

руководителя муниципального учреждения

Ф.И.О. руководителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наименование муниципального учреждения

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерий | Значение критерия | Коэффициент кратности, установленный в зависимости от среднесписочной численности (Кч) | Коэффициент кратности, установленный в зависимости от стажа работы на руководящих должностях руководителя учреждения культуры (Кс.р.) | Коэффициент кратности, установленный в зависимости от независимой оценки условий оказания качества услуг (Кк.у.) |
| 1. | Среднесписочная численность персонала: |  |  | - | - |
| 2 | Стаж работы на руководящих должностях руководителя учреждения культуры |  | - |  | - |
| 3 | Независимая оценка условий качества оказания услуг (вхождение учреждения в первые 25 мест в региональном рейтинге |  | - | - |  |
| 5. | Итого коэффициент кратности (К = Кч + Ко.к. + Кс.р. + К к.у.) |  |
| 6 | Величина прожиточного минимума по Свердловской области по группе "трудоспособное население", руб. |  |
| Итого размер должностного оклада, руб. |  |

СОГЛАСОВАНО

Глава Таборинского

сельского поселения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / А.А.Казаринов / \_

Заместитель Главы администрации

Таборинского сельского поселения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Н.С.Белоусова /

Ведущий специалист \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / М.В.Михеева / \_\_\_\_\_

Главный специалист \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Е.В.Карманович / \_\_\_\_\_\_\_

Депутат Думы (по согласованию) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 3

к Постановлению администрации

Таборинского сельского поселения

№ 15 от 26.01.2023года

«Положение об оплате труда

 руководителей учреждений

культуры Таборинского

сельского поселения»

**КРИТЕРИИ**

**ОЦЕНКИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И**

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Целевые показатели | Критерии оценки | Максимальная оценка (в баллах) | Форма отчетности |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | 1. Качество результатов основной деятельности |
| 1.1. | Участие учреждения в реализации гос-хи вед-х целевых программ, участие в организации и проведении культурно-досуговых, массовых, социально-значимых и просветительских мероприятия(фестивалях, концертах,смотрах, конкурсах, творческих встречах, квест играх, театральных выступлениях) | Положительная динамика:- 1 мероприятие-5 баллов, - от 2 до 3 мероприятий-10 баллов,-от 4 и более мероприятий-15 баллов. | 15 баллов | Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждений |
| 1.2. | Реализация плана мероприятий «Пушкинская карта» | Выполнение плана 100%- 10 балловНе выполнение -0 баллов | 10 баллов | Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждений (с активными ссылками на сайт) |
| 1.3. | Обеспечение информационной открытости учреждения:1. Поддержка Интернет-сайта учреждения в актуальном состоянии;2. Освещение национальных проектов;3.Своевременное размещение информации об основных направлениях деятельности на сайте и социальных сетях. | Наличие всех составляющих-3балла,Частичное наличие -1 балл,Отсутствие всех составляющих-0 баллов. | 3 балл | Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждений (с активными ссылками на сайт) |
| 1.4. | Результативность участия в конкурсах, получение грантов\* | Получение гранта-4 балла | 10 баллов | Активные ссылки на сайт, с информацией о результатах |
| - результативное участие в международных, всероссийских конкурсах (лауреаты, дипломанты)-3 балла, |  |
| - результативное участие в региональных, областных конкурсах (лауреаты, дипломанты)-2 балла, |  |
| - в межрайонных, окружных конкурсах (лауреаты, дипломанты)-1 балл. |  |
| 1.5. | Работа с удаленными пользователями(дистанционное обучение, обучение на дому с ограниченными способностями, интернет –конкурсы, интернет-проекты) проведение мероприятий , рассчитанных на обслуживание детей и взрослых с ограниченными способностями  | Офлайн –1 мероприятие-3 балла.2 и более мероприятия -4 баллаОнлайн-1 балл2 и более мероприятия-3 балла | 7 баллов | Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждений (с активными ссылками на сайт) |
|  | Итого по [п. 1](#Par253): |  | 45 баллов  |  |
|  | 2. Создание условий для осуществления основной деятельности |
| 2.1. | Подготовка и размещение всех необходимых документов<https://bus.gov.ru/>-[устав](https://www.audit-it.ru/terms/agreements/ustav.html), в том числе внесенные в него изменения;-свидетельство о государственной регистрации учреждения;-решение учредителя о назначении руководителя учреждения;-план финансово-хозяйственной деятельности (ФХД);-годовую бухгалтерскую отчетность;-сведения о проведенных в отношении учреждения контрольных мероприятиях и их результатах;-государственное (муниципальное) задание на оказание услуг (выполнение работ);- отчет о результатах деятельности и использовании закрепленного имущества; | Выполнение 100%- 5 баллов.Не выполнение -0 баллов | 5 баллов | Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждений (с активными ссылками на сайт) |
| 2.2. | Отсутствие фактов нарушений, выявленных в ходе контрольных мероприятий, органами уполномоченными осуществлять контроль | Полное отсутствие предписаний, замечаний-5 баллов,Выявленные предписания, замечания-0. | 5 баллов | Отчет о выполнении целевых показателей |
| 2.3. | Количество проведенных ремонтов движимого и недвижимого имущества | От 1 единицы до 5-3 балла;от 6 до 10 единиц -5 баллов | 5 баллов | Отчет о выполнении целевых показателей |
|  | Итого по [п. 2](#Par310): |  | 15 баллов  |  |
|  | 3. Кадровые ресурсы учреждения |
| 3.1. | Укомплектованность профессиональными кадрами, их качественный состав | Количество сотрудников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, участие в семинарах, вебинарах, выполнение творческих работ-более 40% коллектива-5 баллов- менее 40%-0 | 10баллов | Отчет Мониторинг по исполнению указов Президента РФ от 07 мая 2012 года № 597 и от 01 июня 2012 г. № 761 |
| Доля основных специалистов, имеющих высшее и специальное профессиональное образование-80% и более-5 баллов-60%- 80%-4Менее 60%-0 | Отчет о выполнении целевых показателей |
| 3.2. | Стабильность коллектива, сохранение молодых специалистов | Наличие и сохранность молодых специалистов40% коллектива и более-5 баллов-менее 40%-0 | 5 баллов | Отчет о выполнении целевых показателей |
| 3.3. | Организация работы по внедрению профессиональных стандартов в соответствии с Постановлением Администрации "Об утверждении Плана-графика внедрения профессиональных стандартов в учреждения культуры  | Проведение мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов в соответствии с принятыми нормативно-правовыми актамиВыполнение 100% плана -10 балов Не выполнеение-0 баллов | 10 баллов | Отчет о выполнении целевых показателей |
|  | Итого по [п. 3](#Par353): |  | 25 баллов  |  |
|  | 4. Эффективность управленческой деятельности |
| 4.1. | Выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) | 8 баллов-100%-менее 100% - 0 баллов | 8 баллов | Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждений |
| 4.2. | Соблюдение сроков и качества предоставления подготовленной по запросу учредителя информации, в том числе отчетов по основным направлениям деятельности, выполнения заданий, отчет по субсидиям на иные цели, поручений (оперативных и внеплановых); ежемесячных и годовых планов и отчетов работы (мероприятий); документов о проведении мероприятий, соревнований: положения, предварительные сметы; отчеты, протоколы, уточненные сметы на проведение мероприятий, а также других документов не указанных в данном разделе | Требования соблюдаются -2 балла, требования не соблюдаются-0 баллов. | 2 балла |  |
| 4.3. | Достижение уровня средней заработной платы работников учреждений культуры до среднегодового показателя.Выплаты по окладам (должностным окладам)в общем объеме по учреждению культуры должны составлять не менее 50 процентов заработной платы | Выполнение 100%- 10 баллов.Не выполнение -0 баллов | 10 баллов | отчет ЗП-культура (квартальный),Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждений |
| 4.4. | Проведение конкурентных способов закупки в соответствии с ФЗ №44-ФЗ | 80%-100% плана закупок-20баллов50%-79% плана закупок-10 баллов;менее 50%-0 баллов | 20 баллов | Реестр закупок по учреждению |
| 4.5 | Привлечение внебюджетных средств, доходы от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности | -от 2% до 5% доходов от годовой суммы плана финансово-хозяйственной деятельности-15 баллов-от 5% до 10% доходов от годовой суммы плана финансово-хозяйственной деятельности-20 баллов-от 10% и более доходов от годовой суммы плана финансово-хозяйственной деятельности-25 баллов | 25 баллов | Отчет о выполнении целевых показателей |
| 4.6 | Итого по [п. 4](#Par388).: |  | 65 баллов  |  |
| 4.7 | Всего: |  | 150 баллов  |  |

\*критерии учитываются в следующем месяце и сохраняются до конца года.

\*\*Исключение, естественные монополии (электроэнергия, вода, ТБО, тепло).

Приложение № 4

к Постановлению администрации

Таборинского сельского поселения

№ 15 от 26.01.2023года

«Положение об оплате труда

 руководителей учреждений

культуры Таборинского

сельского поселения»

**СОСТАВ**

**КОМИССИИ ПО РАССМОТРЕНИЮ ВЫПОЛНЕНИЯ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Казаринов Алексей Андреевич | - | Глава Таборинского сельского поселения, председатель комиссии |
| 2. | Белоусова Наталья Сергеевна | - | заместитель Главы администрации, заместитель председателя комиссии |
| Члены комиссии: |
| 3. | Михеева Марина Викторовна | - | Ведущий специалист администрации Таборинского сельского поселения (секретарь) |
| 4. | Карманович ЕленаВикторовна | - | Главный специалист администрации Таборинского сельского поселения |

1. Представитель

Думы Таборинского

сельского поселения – по согласованию