

# МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПРИКАЗ

от 11 декабря 2008 г. № 36

### ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ МИНИСТЕРСТВА КУЛЬТУРЫ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

(в ред. Приказов Министерства культуры Омской области  
от 28.01.2009 № 1, от 23.10.2009 № 26)

В целях реализации постановления Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п "О поэтапном введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области" приказываю:

Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Омской области, их заместителей и главных бухгалтеров.

Министр культуры Омской области  
В.А.Телевной

Приложение  
к Приказу  
Министерства культуры  
Омской области  
от 11 декабря 2008 г. № 36

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей бюджетных учреждений,  
находящихся в ведении Министерства культуры Омской области,  
их заместителей и главных бухгалтеров

(в ред. Приказов Министерства культуры Омской области  
от 28.01.2009 № 1, от 23.10.2009 № 26)

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок установления должностного оклада, основания назначения, конкретные размеры стимулирующих и компенсационных выплат руководителям бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Омской области (далее - бюджетные учреждения), их заместителям и главным бухгалтерам.

2. Порядок установления должностного оклада руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам

2. Руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам должностной оклад устанавливается в порядке, установленном пунктом 3 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п "О поэтапном введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области".

3. Размеры должностных окладов руководителей бюджетных учреждений устанавливаются распоряжением Министерства культуры Омской области (далее - Министерство).

4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных учреждений устанавливаются распоряжением Министерства с учетом предложений руководителей бюджетных учреждений.

5. Сведения о средней заработной плате работников бюджетных учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности (далее - средняя заработная плата), представляются бюджетными учреждениями в Министерство ежегодно в срок до 30 декабря года,

предшествующего году установления должностных окладов руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению. Одновременно представляются предложения руководителей бюджетных учреждений о размерах должностных окладов заместителям руководителей и главным бухгалтерам бюджетных учреждений.

(в ред. Приказа Министерства культуры Омской области от 23.10.2009 № 26)  
(см. текст в предыдущей редакции)

Средняя заработная плата считается за период с января по декабрь текущего года.

(в ред. Приказа Министерства культуры Омской области от 23.10.2009 № 26)  
(см. текст в предыдущей редакции)

Расчет средней заработной платы производится в соответствии с Методическими рекомендациями по определению размеров должностных окладов руководителя, его заместителей и главного бухгалтера бюджетного учреждения Омской области, утвержденными приказом Министерства труда и социального развития Омской области от 20 октября 2008 года № 75.

6. На основании сведений о средней заработной плате работников и предложений руководителей о размерах должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров отдел экономики и планирования в срок до 15 января года установления должностных окладов производит расчет должностных окладов руководителей бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и представляет в отдел правовой работы, государственной службы и кадровой политики Министерства. Отдел правовой работы, государственной службы и кадровой политики осуществляет подготовку проекта распоряжения Министерства об утверждении должностных окладов руководителей бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

(в ред. Приказа Министерства культуры Омской области от 23.10.2009 № 26)  
(см. текст в предыдущей редакции)

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам

§ 1. Виды и общие условия применения компенсационных выплат

7. Руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут назначаться следующие виды компенсационных выплат:

1) выплаты по районному коэффициенту;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

8. Назначение, изменение размера и отмена компенсационных выплат руководителям бюджетных учреждений производится распоряжением Министерства; заместителям руководителей и главным бухгалтерам

бюджетных учреждений - приказами руководителей бюджетных учреждений.

9. Компенсационные выплаты назначаются в размерах, не превышающих установленных пунктом 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п.

10. Компенсационные выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных учреждением от оказания платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

## § 2. Выплаты по районному коэффициенту

11. Выплаты по районному коэффициенту производятся ко всей заработной плате руководителей бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

## § 3. Виды и условия применения выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

12. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 2) повышенная оплата за работу в ночное время;
- 3) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

13. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, могут назначаться заместителям руководителей и главным бухгалтерам бюджетных учреждений при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении установленного объема работы или возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14. Повышенная оплата за работу в ночное время может производиться за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Конкретный размер повышенной оплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

15. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной части должностного оклада за день работы сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной части должностного оклада за день работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада за час работы сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за час работы сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам

§ 1. Виды и общие условия применения стимулирующих выплат

16. Руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут назначаться следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и напряженность труда;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

17. Назначение, изменение размера и отмена стимулирующих выплат руководителям бюджетных учреждений производится распоряжением Министерства; заместителям руководителей и главным бухгалтерам бюджетных учреждений - приказами руководителей бюджетных учреждений.

18. Стимулирующие выплаты назначаются в размерах, не превышающих установленных пунктом 6 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п.

19. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств,

полученных учреждениями от оказания платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

## § 2. Виды и условия применения выплат за интенсивность и напряженность труда

20. К выплатам за интенсивность и напряженность труда относится надбавка за интенсивность и сложность труда.

21. Основанием назначения надбавки за интенсивность и сложность труда является своевременное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Условиями осуществления выплаты за интенсивность и напряженность труда руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут быть:

- 1) особый режим работы (ненормированный рабочий день; режим работы, связанный с разделением рабочего дня на части; работа в условиях проведения ремонтных и строительных работ);
- 2) организация и проведение выставок, фестивалей, конкурсов, семинаров, конференций и других мероприятий в области культуры;
- 3) непосредственное участие в реализации федеральных и областных целевых программ;
- 4) развитие новых форм и методов работы с получателями государственных услуг;
- 5) оказание методической и консультационной помощи муниципальным учреждениям культуры;
- 6) наличие особенностей предоставления государственных услуг получателям государственных услуг;
- 7) наличие большого числа структурных подразделений бюджетного учреждения;
- 8) внедрение современных технологий в систему бухгалтерского учета, планирования, анализа;
- 9) применение в работе передовых методов труда;
- 10) работа с национально-культурными автономиями;
- 11) отдаленность бюджетного учреждения от областного центра;
- 12) создание новых экспозиций;
- 13) создание новых творческих программ, проектов, социально-значимых спектаклей.

22. Максимальный размер выплаты за интенсивность и напряженность труда руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам составляет 200 процентов должностного оклада в месяц.

23. Надбавка за интенсивность и сложность труда может назначаться на месяц, квартал, год.

## § 3. Виды и условия применения выплат

за качество выполняемых работ

24. К выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за качество работ.

25. Надбавка за качество работ назначается руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер надбавки за качество работ составляет:

10 процентов должностного оклада за почетное звание Российской Федерации, РСФСР, СССР, Омской области;

15 процентов должностного оклада за ученую степень кандидата наук;

25 процентов должностного оклада за ученую степень доктора наук.

Основанием назначения надбавки за качество работ является:

1) удостоверение или иной документ, подтверждающий присвоение почетного звания;

2) диплом кандидата наук;

3) диплом доктора наук.

Руководители бюджетных учреждений, их заместители и главные бухгалтера, имеющие несколько почетных званий, несколько ученых степеней, имеют право на одну надбавку за качество работ по их выбору.

Надбавка за качество работ выплачивается ежемесячно.

§ 4. Виды и условия применения выплат  
за стаж непрерывной работы, выслугу лет

26. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относится надбавка за стаж работы.

Надбавка за стаж работы устанавливается руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам.

Размер надбавки за стаж работы составляет:

5 процентов должностного оклада при стаже работы от 1 года до 3 лет;

10 процентов должностного оклада при стаже работы от 3 до 5 лет;

15 процентов должностного оклада при стаже работы от 5 до 10 лет;

20 процентов должностного оклада при стаже работы свыше 10 лет.

Основанием назначения надбавки за стаж работы является наличие стажа работы, дающего право на назначение надбавки за стаж работы, устанавливаемого и исчисляемого в соответствии с приложением № 1.1 к настоящему Положению.

(в ред. Приказа Министерства культуры Омской области от 28.01.2009 № 1)

(см. текст в предыдущей редакции)

Назначение надбавки за стаж работы производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера надбавки за стаж работы.

Надбавка за стаж работы выплачивается ежемесячно.

## § 5. Виды и условия применения премиальных выплат по итогам работы

27. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- 1) премия по итогам работы;
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.

28. Премия по итогам работы за период может выплачиваться с целью поощрения руководителей бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев и год.

29. Размер премии по итогам работы руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется путем умножения базового размера премирования, определенного Министерством культуры Омской области, на коэффициент эффективности труда (далее - коэффициент). Коэффициент определяется на основании данных статистической, бухгалтерской и иной отчетности за прошедший период. Премирование производится в периоде, следующем за прошедшим. Коэффициент исчисляется в процентах, с округлением до целого числа.

Расчет коэффициента конкретного работника производится на основании оценки выполнения критериев эффективности деятельности и значимости этих критериев. Критерии оценки эффективности деятельности, значимость этих критериев и методика расчета коэффициента приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

При определении размера премии по итогам работы за год расчет производится на основании всех критериев оценки эффективности деятельности, приведенных в приложении № 2 к настоящему Положению.

При определении размера премии по итогам работы за квартал, полугодие и девять месяцев расчет производится на основании критериев оценки эффективности деятельности, по которым за прошедший период представляется официальная отчетность либо ведется соответствующий учет.

30. Премирование руководителей бюджетных учреждений по итогам работы производится на основании распоряжения Министерства.

Для определения размера премии по итогам работы руководителям бюджетных учреждений бюджетные учреждения в срок до 15 числа (для определения размера премии по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев) и 30 числа (для определения размера премии по итогам работы за год) месяца, следующего за отчетным периодом, представляют в Министерство культуры Омской области информацию о выполнении критериев оценки эффективности деятельности за подписью руководителя и главного бухгалтера бюджетного учреждения. Структурные подразделения Министерства проверяют данную информацию по координируемым ими направлениям деятельности, после чего отдел экономики и планирования производит расчет размера премии по итогам работы руководителям бюджетных учреждений и представляет его в отдел правовой работы,



государственной службы и кадровой политики для подготовки распоряжения Министерства. Проект распоряжения Министерства о премировании руководителей бюджетных учреждений готовится отделом правовой работы, государственной службы и кадровой политики в течение 15 дней со дня получения информации от бюджетных учреждений.

31. Премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных учреждений по итогам работы производится на основании приказа руководителя учреждения. Руководители бюджетных учреждений определяют размер премии по итогам работы заместителям руководителей и главным бухгалтерам в соответствии с установленным порядком. Министерство может направлять в бюджетные учреждения предложения по оценке выполнения критериев эффективности деятельности заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных учреждений.

32. Премия за качество выполняемых работ назначается и выплачивается руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам одновременно в размере двух должностных окладов при награждении государственными наградами Российской Федерации, государственными наградами Омской области, наградами высших органов государственной власти Омской области, присвоении почетных званий Омской области, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

33. Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачивается руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам одновременно по итогам выполнения особо важных, сложных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии за выполнение особо важных, сложных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Приложение № 1  
к Положению  
об оплате труда руководителей  
бюджетных учреждений, находящихся  
в ведении Министерства культуры  
Омской области, их заместителей  
и главных бухгалтеров

Сведения  
о средней заработной плате работников, относимых к  
основному персоналу по видам экономической

деятельности, бюджетного учреждения Омской области

(наименование учреждения)

за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Наименования должностей работников <*>	Сумма должностных окладов, ставок работников основного персонала, рублей	Сумма стимулирующих выплат работников основного персонала, рублей	Среднемесячная численность работников основного персонала, человек	Средняя заработная плата работников основного персонала, рублей
Итого				

<\*> Указываются наименования должностей работников, в соответствии с перечнями должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения размеров должностных окладов руководителей бюджетных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства культуры Омской области, утвержденными приказом Министерства культуры Омской области от 31 октября 2008 года № 31.

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Дата  
Печать учреждения

Приложение № 1.1  
к Положению об оплате труда  
руководителей бюджетных учреждений,  
находящихся в ведении Министерства  
культуры Омской области, их  
заместителей и главных бухгалтеров

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления и исчисления стажа работы  
руководителей бюджетных учреждений Омской области,  
находящихся в ведении Министерства культуры Омской области,  
их заместителей и главных бухгалтеров, дающего право на  
назначение надбавки к должностному окладу за стаж работы

(введено Приказом Министерства культуры Омской области  
от 28.01.2009 № 1)

1. Настоящее Положение определяет порядок установления и исчисления стажа работы руководителей бюджетных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства культуры Омской области (далее - подведомственные учреждения), их заместителей и главных бухгалтеров, дающего право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж работы (далее - стаж работы).

2. В стаж работы включается:

1) время работы на должностях руководителей, специалистов (для главных бухгалтеров - руководителей, специалистов бухгалтерских и экономических служб) государственных и муниципальных учреждений и предприятий;

2) время работы по 31 декабря 1991 года на должностях руководителей, специалистов и технических исполнителей, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти и управления СССР и РСФСР, а также в организациях и учреждениях, выполнявших в СССР в соответствии с законодательством СССР и союзных республик функции государственного управления, в том числе:

- в центральных профсоюзных органах СССР, профсоюзных органах союзных республик, краев, областей, городов, районов, районов в городах и их аппаратах, на должностях в профкомах органов государственной власти и управления, в профкомах на предприятиях, в организациях и учреждениях;

- в ЦК КПСС, ЦК компартий союзных республик, крайкомах, обкомах, окружкомах, райкомах, горкомах партии и их аппаратах, на должностях в парткомах органов государственной власти и управления, в парткомах на предприятиях, в учреждениях и организациях до 14 марта 1990 года (дня введения в действие в новой редакции статьи 6 Конституции (Основного Закона) СССР);

3) время работы на должностях руководителей, специалистов и технических исполнителей, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления с 1 января 1992 года до введения в действие нормативных правовых актов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, учреждающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, должности государственной гражданской и муниципальной службы;

4) время замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, выборных муниципальных должностей, должностей государственной гражданской и муниципальной службы;

5) военная служба, служба в органах внутренних дел, органах безопасности, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

6) время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением соответствующим органом государственной власти, органом местного самоуправления, государственным и муниципальным учреждением и предприятием для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки при продолжении работы в указанных органах и организациях;

7) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организациями, указанными в подпункте 1 настоящего пункта;

8) время работы на выборных освобожденных должностях в профсоюзных органах;

9) периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в организациях, указанных в подпункте 1 настоящего пункта.

3. Периоды деятельности, засчитываемые в стаж работы, суммируются.

4. Стаж работы исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях).

5. Стаж работы устанавливается по представлению кадровой службы подведомственного учреждения:

1) руководителю подведомственного учреждения - распоряжением Министерства культуры Омской области;

2) заместителю руководителя подведомственного учреждения и главному бухгалтеру - решением руководителя соответствующего подведомственного учреждения.

Выписка из решения об установлении стажа работы приобщается к личному делу руководителя подведомственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

6. Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка (для совместителей - надлежащим образом заверенная копия трудовой книжки).

В качестве дополнительных документов могут выступать надлежащим образом заверенные справки органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающие наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы.

7. Руководителям подведомственных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам сохраняются периоды деятельности, которые в соответствии с законодательством до вступления в силу настоящего Положения были включены в стаж работы.

Приложение № 2  
к Положению  
об оплате труда руководителей  
бюджетных учреждений, находящихся  
в ведении Министерства культуры  
Омской области, их заместителей  
и главных бухгалтеров

Критерии  
оценки эффективности деятельности руководителей бюджетных  
учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

№	Наименование критерия	Оценка выполнения критерия			
Значимость, п/п	Оценка эффективности деятельности	Коэффициент эффективности			
п/п	оценки эффективности	проценты выполнения			
оценки эффективности	деятельности	балл (гр. 4 x гр. 5)			
1	2	3	4	5	6
1. Руководители бюджетных учреждений					
Критерии оценки эффективности деятельности, характеризующие результативность предоставления государственных услуг					

1	Выполнение плана по объему предоставления государственных услуг в натуральном выражении <*>	100 процентов и выше - оценка 1,0 от 95 до 100 процентов - оценка 0,8 от 90 до 95 процентов - оценка 0,5 ниже 90 процентов - оценка 0	10				
2	Выполнение показателей, характеризующих состав государственных услуг	100 процентов и выше - оценка 1,0 от 95 до 100 процентов - оценка 0,8 от 90 до 95 процентов - оценка 0,5 ниже 90 процентов - оценка 0	10				
3	Степень соблюдения установленных значений показателей оценки качества предоставления государственной услуги <*>	Оценка производится в соответствии с методикой оценки соответствия фактически предоставляемых государственных услуг региональным нормативам (стандартам) государственных услуг, утвержденной Министерством культуры Омской области	10				
4	Степень соблюдения требований к предоставлению государственной услуги, установленных региональными нормативами (стандартами) государственных услуг	Оценка производится в соответствии с методикой оценки соответствия фактически предоставляемых государственных услуг региональным нормативам (стандартам) государственных услуг, утвержденной Министерством культуры Омской области	18				
5	Отсутствие обоснованных жалоб от получателей государственных услуг	Показатель выполняется полностью - оценка 1; имеются единичные жалобы - оценка 0,5; имеются постоянные жалобы - оценка 0	3				

Критерии оценки эффективности деятельности,  
характеризующие финансово-экономическую деятельность

]]>

Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности

36	Отсутствие фактов нарушения норм федерального и регионального законодательства	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений - оценка 1; имеются однократные незначительные отступления или нарушения - оценка 0,8; нарушения незначительны, но повторяются в течение периода - оценка 0,5; имеются существенные нарушения или отступления - оценка 0	10				
----	--	--	----	--	--	--	--

37	Отсутствие фактов неисполнения правовых актов и поручений руководителя бюджетного учреждения	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений - оценка 1; имеются однократные незначительные отступления или нарушения - оценка 0,8; нарушения незначительны, но повторяются в течение периода - оценка 0,5; имеются существенные нарушения или отступления - оценка 0	5				
----	--	--	---	--	--	--	--

38	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Показатель выполняется полностью - оценка 1; показатель не выполняется - оценка 0	5				
----	-------------------------------------	---	---	--	--	--	--

Итого		100 процентов	Коэффициент эффективности труда				
-------	--	---------------	---------------------------------	--	--	--	--

