

Взамен ранее направленного



СЛУЖБА АРХИТЕКТУРЫ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

**П Р И К А З**

«23» 08 2019 года

№ 82-10 -спр

Иркутск

**Об утверждении примерного положения об оплате труда работников учреждения, подведомственного службе архитектуры Иркутской области**

В соответствии со статьей 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», руководствуясь статьей 21 Устава Иркутской области, постановлением администрации Иркутской области от 31 октября 2007 года № 261-па «О Службе архитектуры Иркутской области»

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Утвердить прилагаемое примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных службе архитектуры Иркутской области.

2. Настоящий приказ подлежит официальному опубликованию в сетевом издании «Официальный интернет портал правовой информации Иркутской области» (ogirk.ru), а также на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Руководитель службы архитектуры  
Иркутской области – главный архитектор  
Иркутской области

Е.В. Протасова

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО СЛУЖБЕ АРХИТЕКТУРЫ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников учреждения подведомственного службе архитектуры Иркутской области (далее - примерное Положение об оплате труда), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» и служит основанием для разработки положений об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Иркутской области, подведомственного службе архитектуры Иркутской области (далее - учреждение).

2. Примерное Положение об оплате труда определяет:

- 1) минимальные размеры должностных окладов работников учреждения;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

3. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается с учетом примерного Положения об оплате труда и утверждается локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Штатное расписание учреждения утверждается ежегодно руководителем учреждения по согласованию со службой архитектуры Иркутской области и включает в себя все должности работников учреждения.

5. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих или в соответствующем профессиональном стандарте.

6. Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников учреждений устанавливается Правительством Иркутской области.

7. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

### **Глава 2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

8. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в зависимости от отнесения должности к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н.

9. Минимальные размеры должностных окладов:

1) должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

- 1-ый квалификационный уровень – 6 392 рублей;
- 2-ой квалификационный уровень – 6 887,00 рублей;

2) должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

- 1-ый квалификационный уровень – 7 192,00 рублей;
- 2-ой квалификационный уровень – 7 508,00 рублей;
- 3-ий квалификационный уровень – 8 078,00 рублей;
- 4-ый квалификационный уровень – 8 452,00 рублей;
- 5-ый квалификационный уровень – 8 837,00 рублей;

3) должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

- 1-ый квалификационный уровень – 9 234,00 рублей;
- 2-ой квалификационный уровень – 9 643,00 рублей;
- 3-ий квалификационный уровень – 10 165,00 рублей;
- 4-ый квалификационный уровень – 10 600,00 рублей;
- 5-ый квалификационный уровень – 11 960,00 рублей;

4) должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

- 1-ый квалификационный уровень – 22 000,00 рублей.

10. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

11. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12. Размеры должностных окладов руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовыми договорами с учетом особенностей, определенных главой 7 примерного Положения об оплате труда.

### Глава 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

13. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере четырех процентов должностного оклада работника по результатам специальной оценки условий труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах области) устанавливаются в размерах, установленных действующим законодательством;

3) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей), размер и срок, на который она устанавливается,

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

4) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания, размер и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

6) доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада работника, рассчитанного за каждый час работы в ночное время (расчет части должностного оклада за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году);

7) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в следующих размерах:

не менее одинарной дневной ставки 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 ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада 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 сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (порядок учета работы в выходные и нерабочие праздничные дни определяется соответствующим приказом учреждения);

8) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

9) надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

14. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения определяются трудовым договором в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

#### Глава 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

15. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

16. Размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются одновременно в размере не более одного должностного оклада;

2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляются в зависимости от общего количества лет, проработанных в отрасли:

при стаже непрерывной работы, выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,1 должностного оклада работника;

при стаже непрерывной работы, выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15 должностного оклада;

при стаже непрерывной работы, выслуге лет свыше 10 лет - 0,2 должностного оклада;

3) выплаты за качество выполняемых работ осуществляются одновременно в размере не более одного должностного оклада;

4) премиальные выплаты по итогам работы осуществляются по результатам работы за квартал, год в размере не более двух должностных окладов;

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются в размере от 0,05 до 0,45 должностного оклада.

17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

18. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

## Глава 5. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

19. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения утверждаются локальным правовым актом учреждения.

Примерный перечень показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения определен в приложении 1 к примерному Положению об оплате труда.

20. Показатели эффективности деятельности руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с Порядком и условиями премирования руководителей учреждений, подведомственных службе архитектуры Иркутской области, согласно приложению 2 к примерному Положению об оплате труда.

## Глава 6. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

21. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) производится ее индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги по Иркутской области.

22. Должностные оклады работников учреждения (за исключением руководителя

учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) ежегодно индексируются не ниже уровня, предусмотренного законом об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

Индексация должностных окладов работников учреждений (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) производится в порядке, утверждаемом руководителем учреждения.

## Глава 7. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ

23. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

24. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

25. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется правовым актом службы архитектуры Иркутской области в размере, не превышающем шестикратного соотношения.

26. Выплаты стимулирующего характера руководителю государственного учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, в соответствии с Порядком и условиями премирования руководителей учреждений, подведомственных актом службы архитектуры Иркутской области, согласно приложению 2 к примерному Положению об оплате труда.

27. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за квартал, год в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений, утверждаемых локальным правовым актом учреждения.

## Глава 8. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

28. Руководителю и работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата (далее - единовременная выплата).

Руководителю и работникам учреждения единовременная выплата выплачивается в размере не более 2 должностных окладов.

Единовременная выплата руководителю и работникам учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год.

29. Единовременная выплата руководителю учреждения выплачивается:

1) в случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска - в полном объеме;

2) в случае разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части - при предоставлении одной из частей ежегодного оплачиваемого отпуска;

3) в случае замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией - одновременно с предоставлением денежной компенсации.

30. Единовременная выплата производится пропорционально отработанному времени при увольнении руководителя учреждения в случаях:

1) предоставления руководителю учреждения неиспользованного ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением его из учреждения;

2) выплаты руководителю учреждения денежной компенсации за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск.

Под отработанным временем понимаются периоды времени, установленные трудовым законодательством для исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Единовременная выплата руководителю учреждения выплачивается на основании письменного заявления руководителя учреждения и распоряжения руководителя службы архитектуры Иркутской области.

31. Право руководителя и работников учреждения на получение единовременной выплаты возникает после шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

32. Условия предоставления единовременной выплаты работникам учреждения, ее размеры и критерии их определения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

33. Руководителю и работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

Материальная помощь руководителю и работникам учреждения оказывается в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства и по другим уважительным причинам).

Право руководителя и работников учреждения на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенных с ними трудовых договоров.

Если право руководителя и работников учреждения на получение материальной помощи не реализовано в текущем календарном году, материальная помощь выплачивается до истечения текущего календарного года.

Материальная помощь руководителю и работникам учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год в размере не более двух должностных окладов.

При увольнении в течение календарного года руководителя и работников учреждения, проработавших в учреждении менее шести месяцев и не реализовавших право на получение материальной помощи в текущем календарном году, материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада пропорционально

отработанному времени в пределах средств, предусмотренных при формировании фонда оплаты труда на данную выплату.

В случае увольнения руководителя и работников учреждения за виновные действия материальная помощь не выплачивается.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимается руководителем службы архитектуры Иркутской области на основании письменного заявления руководителя и документов, подтверждающих вышеуказанные основания.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих основания.

В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов его семьи по письменному заявлению этого члена семьи и представлению документов, подтверждающих их родство, копии свидетельства о смерти руководителя учреждения, на основании распоряжения руководителя службы архитектуры Иркутской области.

В случае смерти работника учреждения материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов его семьи по письменному заявлению этого члена семьи и представлению документов, подтверждающих их родство, копии свидетельства о смерти работника учреждения, на основании приказа руководителя учреждения.

Руководитель службы архитектуры  
Иркутской области – главный  
архитектор Иркутской области



Е.В. Протасова

Приложение 1  
к примерному Положению об оплате труда  
работников учреждения, подведомственного  
службе архитектуры Иркутской области

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ  
ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО СЛУЖБЕ АРХИТЕКТУРЫ  
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование показателя	Наименование критерия	Значение критерия (в рамках размеров выплат стимулирующего характера, установленных примерным Положением об оплате труда работников учреждения, подведомственного службе архитектуры Иркутской области)
Высокая степень сложности заданий, поручений, выполняемых работником, высокое качество подготовки документов работником	Выполнение заданий, поручений, подготовка документов досрочно	100%
	Выполнение заданий, поручений, подготовка документов в срок	50%
	Невыполнение заданий, поручений, неподготовка документов	0%
Высокое качество подготовки и проведения мероприятий, реализации проектов, относящихся к уставной деятельности учреждения	Личное участие работника	100%
	Безучастие	0%

3. Выплаты за качество выполняемых работ:

Наименование показателя	Наименование критерия	Значение критерия (в рамках размеров выплат стимулирующего характера, установленных примерным Положением об оплате труда работников учреждения, подведомственного службе архитектуры Иркутской области)

		архитектуры Иркутской области)
Качественная подготовка документов в соответствии с требованиями	Отсутствие замечаний по результатам подготовки документов	100%
	Наличие несущественных замечаний по результатам подготовки документов	50%
	Наличие существенных замечаний по результатам подготовки документов	0%

#### 4. Премияльные выплаты по итогам работы:

Наименование показателя	Наименование критерия	Значение критерия (в рамках размеров выплат стимулирующего характера, установленных примерным Положением об оплате труда работников учреждения, подведомственного службе архитектуры Иркутской области)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей за отчетный период (квартал, год)	Отсутствие нарушений сроков, замечаний по неисполнению трудовой дисциплины, исполнению поручений, плановых заданий, документов, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	100%
	Наличие от одного до двух замечаний по неисполнению трудовой дисциплины, исполнению поручений, плановых заданий, документов, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	70%
	Наличие трех и более замечаний по неисполнению трудовой дисциплины, исполнению поручений, плановых заданий, документов, а также иных поручений в	30%

	соответствии с должностными обязанностями	.
	Наложение дисциплинарных взысканий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в отчетный период	0%

## **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО СЛУЖБЕ АРХИТЕКТУРЫ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

### Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Порядок и условия премирования руководителя учреждения, подведомственного службе архитектуры Иркутской области (далее - Порядок), разработан в целях заинтересованности руководителя государственного бюджетного учреждения, подведомственного службе архитектуры Иркутской области (далее - учреждения), в повышении эффективности деятельности учреждения, добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности.

### Глава 2. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

2. Размер премиальной выплаты руководителю учреждения устанавливается распоряжением службы архитектуры Иркутской области (далее - служба) до 2 должностных окладов.

3. Премиальная выплата руководителю учреждения осуществляется за квартал, год с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения и критериев их оценки, установленных приложениями №1 к Порядку.

4. Премиальная выплата руководителю учреждения осуществляется за счет фонда оплаты труда работников учреждения на очередной финансовый год.

5. При определении размера премиальной выплаты руководителю учреждения учитываются установленный размер оклада руководителя учреждения, результаты деятельности учреждения за отчетный период, показатели эффективности деятельности руководителя учреждения за отчетный период.

6. Премиальная выплата руководителю учреждения не начисляется в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

### Глава 3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

7. Премиальная выплата руководителю учреждения производится по результатам оценки итогов работы учреждения за отчетный период с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

8. Оценку выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения осуществляет руководитель службы архитектуры Иркутской области, курирующий направление деятельности учреждения, и главный бухгалтер службы в соответствии с приложением № 1 к Порядку и пояснительной записки, оформленной в произвольной форме, предоставляемых руководителем учреждения в службу не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

9. Результатом оценки выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения за отчетный период является итоговое количество баллов, которое рассчитывается путем суммирования полученных оценок в баллах, определенных по критериям выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

10. Размер премиальной выплаты руководителю учреждения определяет руководитель службы по представлению заместителя руководителя службы, курирующего направление деятельности учреждения, и главного бухгалтера службы.

11. Подготовку проекта распоряжения службы о выплате и размере премиальной выплаты руководителю учреждения осуществляет кадры службы.

12. При увольнении руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премиальная выплата, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премиальная выплата начисляется за фактически отработанное время.

Приложение 1  
к Порядку и условиям премирования  
руководителя учреждения,  
подведомственного службе архитектуры Иркутской области

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ,  
ПРИМЕНЯЕМЫЕ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
РУКОВОДИТЕЛЮ, УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО СЛУЖБЕ  
АРХИТЕКТУРЫ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

Критерии	Показатели	Размер к должностному окладу (баллы)
<b>Критерии для премиальных выплат по итогам работы</b>		
1. Систематическая организация и контроль за деятельностью работников учреждения	1.1. Исполнительская дисциплина руководителя	20
	1.2. Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к результатам деятельности учреждения	15
	1.3. Своевременное и полное исполнение принятых финансовых обязательств, исполнение бюджетных назначений на обеспечение выполнения функций в отчетном периоде	15
2. Обеспечение надлежащих условий для деятельности учреждения	2.1. Своевременное, надлежащее и бесперебойное выполнение государственного задания	15
3. Организация работы и уровень исполнительской дисциплины	3.1. Отсутствие задолженности по налогам и сборам	5
	3.2. Отсутствие нарушений, зафиксированных контрольными и надзорными органами, службой	10
	3.3. Отсутствие просроченной три и более месяца кредиторской задолженности по заработной плате	10
	3.4. Отсутствие замечаний службы к работе учреждения по выполнению отдельных поручений	20