



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26.04.2019 № 352
р.п. Парфино

О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации муниципального района»

В соответствии с постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 19.04.2017 № 227 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации муниципального района, утвержденное постановлением Администрации муниципального района от 19.04.2017 № 228, изложив его в новой прилагаемой редакции.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2019 года.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Опубликовать постановление в периодическом печатном издании «Парфинский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава муниципального района Е.Н. Леонтьева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации муниципального района

Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 19.04.2017 № 227 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры подведомственных Администрацией Парфинского муниципального района», и устанавливает порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района (далее - учреждения)

I. Общие положения

1.1. Система оплаты труда руководителей учреждений устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;
выплат компенсационного и стимулирующего характера;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.2. Оплата труда руководителей учреждений состоит из:

оклада (должностного оклада) (далее - оклад);
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.3. Руководителям учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам.

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
Выплаты за стаж работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

1.6. Заработная плата руководителей учреждений и всех его работников не может превышать фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета муниципального района, от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% фонда оплаты труда руководителя учреждения.

1.7. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда учреждения возложена на руководителя учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений

2.1. Оклад, выплаты стимулирующего характера, за исключением Выплаты за стаж работы, выслугу лет руководителю учреждения устанавливаются комиссией по оценке эффективности деятельности муниципальных учреждений Парфинского муниципального района и их руководителей (далее - комиссия), созданной Администрацией муниципального района и утверждаются распоряжением Администрации муниципального района.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$D_o = (B_o + B_o * K_{п1} + B_o * K_{п2} + B_o * K_{п3} + B_o * K_{п4}) * K_{инд}$$

D_o - должностной оклад руководителя учреждения;

B_o - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксируемом размере и составляет 7600 рублей;

$K_{п1}$ - повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления учреждения;

$K_{п2}$ - повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

$K_{п3}$ - за наличие высшего образования в сфере управления;

$K_{п4}$ - за наличие ученой степени кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности или ученой степени доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный»;

$K_{инд}$ - коэффициент индексации, производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и с решением Думы Парфинского муниципального района.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу характеризуют масштаб управления учреждения, особенности деятельности учреждения, образование и ученую степень.

Масштаб управления учреждения устанавливается в зависимости от: среднесписочной численности работников учреждения (среднесписочная численность работников учреждения определяется по данным статистической отчетности на окончание периода календарного года по форме 3П - Культура).

2.2.1. Повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления учреждения, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер повышающего коэффициента
1.	Среднесписочная численность работников учреждения	до 25 чел.	0,2
		от 25,01 чел. до 50 чел.	0,3
		от 50,01 чел. до 75 чел.	0,4
		от 75,01 чел. до 100 чел.	0,5
		от 100,01 чел. и более	0,6

2.2.2. Повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения зависит от проведения методической работы, наличия в учреждении филиалов, транспортных средств и устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер повышающего коэффициента
1.	Проведение методической работы	Наличие методических материалов	0,2
2.	Наличие в учреждении филиалов (ед.):	от 1 до 5	0,1
		от 6 до 10	0,2
		от 11 до 20	0,3
3.	Наличие транспортного средства	1	0,2
		2	0,3

2.2.3. Повышающий коэффициент за наличие высшего образования в сфере управления, устанавливается в размере 0,2.

2.2.4. Повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности в размере – 0,1;

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» в размере - 0,2.

В случае когда размер оплаты труда руководителя зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

При присуждении ученой степени кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности, при присуж-

дении ученой степени доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» - со дня присвоения или награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Применение повышающих коэффициентов к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) устанавливается учредителем в кратности до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем 1 пункта 2.3 настоящего положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений принимается Главой муниципального района и утверждается распоряжением Администрации муниципального района.

2.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, и среднемесячной заработной платы работников учреждений в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляются в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

2.5. Годовой фонд оплаты труда руководителя учреждения устанавливается из расчета средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) за отчетный год, соответствующий 12 календарных месяцев, умноженный на коэффициент кратности до 5 и на 12 календарных месяцев.

2.6. Условия оплаты труда руководителю учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера:

2.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учреждения, их руководителей с 01.01.2019 определены в приложении № 5, с 01.01.2020 определены в приложении № 1 настоящего положения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы деятельности учреждения и его руководителя определены за предыдущий календарный год, устанавливаются на год и выплачиваются ежемесячно в размере до 70% от должностного оклада.

Оценка интенсивности и высокие результаты работы деятельности учреждения и его руководителя проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Вновь назначенному руководителю учреждения назначаются установленные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учреждения по итогам предыдущего года.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы в отношении руководителя Учреждения устанавливается комиссией и утверждается распоряжением Администрации муниципального района.

2.8.2 Выплата за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) руководителю учреждения может быть выплачена одновременно в размере до 50 % оклада за:

- получение призовых мест по результатам участия в конкурсах районного, областного и всероссийского уровня - 10%;

- качественную подготовку и сдачу в установленные сроки проектов заявок на участие в федеральных и областных целевых программах и участие в них – 20 %.

- результативность участия учреждения в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки - 20 %;

- поощрение Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20% от оклада;
- поощрение Президентом Российской Федерации - в размере 25% от оклада;
- присвоение почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25% от оклада;
- награждение орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30% от оклада;
- награждение Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 10% от оклада.

Выплата за качество в отношении руководителя Учреждения устанавливается комиссией и утверждается распоряжением Администрации муниципального района.

2.8.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет производятся, дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет	- 5% оклада
от 3 лет до 6 лет	- 10% оклада
от 6 лет до 10 лет	- 15% оклада
свыше 10 лет	- 20% оклада

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации муниципального района.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

время работы в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры. Работникам общепрофессиональных профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных, муниципальных учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры;

время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере культуры, с отрывом от производства (работы), если работники учреждения работали в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.

Размер надбавки за выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации.

Выплата за стаж работы, выслугу лет осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия - со дня представления этих документов.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет является трудовая книжка.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы, выслугу лет или определения ее размера рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

2.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу руководителя учреждения по основному месту работы, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере:

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

не менее одинарной части оклада сверх 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 оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Порядок премирования руководителей учреждений

4.1. Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, которые определены в приложении № 2 к настоящему Положению, путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

4.2. Оценка эффективности деятельности руководителей учреждений проводится по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.

4.3. Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения, осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждением своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

4.4. Руководители учреждений ежеквартально готовят отчет об оценке эффективности деятельности руководителей учреждений (далее - отчет) с подтверждением каждого показателя и направляют его в срок до 5 числа месяца следующего за отчетным в Отдел культуры и архивного дела Администрации муниципального района (далее - Отдел). Отдел готовит сводный отчет об оценке эффективности деятельности руководителей учреждений и направляет его в комиссию не позднее срока установленного Положением о комиссии по оценке эффективности деятельности муниципальных учреждений Парфинского муниципального района и их руководителей утвержденного Постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 26.04.2016 № 270 (Приложение № 3 к настоящему Положению).

4.5. Состав и порядок деятельности комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения утверждается постановлением Администрации муниципального района.

4.6. Комиссия, созданная Администрацией муниципального района, рассматривает сводный отчет Отдела культуры и архивного дела Администрации муниципального района и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 %. Основанием для определения размера премиальной выплаты является порядок определения размера премиальной выплаты руководителю учреждения (Приложение № 4 к настоящему Положению).

4.7. По результатам рассмотрения отчета комиссия, созданная Администрацией муниципального района, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) руководителя учреждения.

4.8. На основании предложений комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании в отношении руководителей учре-

ждений – Главой муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

4.9. Руководители учреждений премируются ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.10. Размер премиального фонда руководителя учреждения устанавливается ежеквартально в течении текущего финансового года комиссией и утверждается распоряжением Администрации муниципального района.

4.11. Неиспользованные средства квартального премиального фонда руководителя учреждения не могут использоваться в следующем квартале, но могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, а также руководителю учреждения на основании распоряжения Администрации муниципального района за выполнение особо важных поручений, в размере должностного оклада или в суммовом выражении при предоставлении представления о поощрении, которое должно содержать следующие сведения:

фамилия имя отчество,
занимаемая должность,
ходатайство (описание выполненной работы).

4.12. Руководители учреждений могут быть лишены премии частично или полностью за тот период, в котором совершено нарушение, с указанием причины лишения премии. Основанием для частичного или полного лишения премии (депремирования) служат:

- наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде; в случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания учредитель имеет право частично снизить размер премии руководителю учреждения;

- совершение прогула, появления руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

- нанесение руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;

- наличие замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);

- наличие зафиксированных тяжелых несчастных случаев, травматизма в учреждении;

- наличие обоснованных жалоб на руководителей со стороны населения;

- наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств;

- нарушение правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

- выявление в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности (по зависимым от руководителя причинам);

- наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок проверяющих органов;
- наличие фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем учреждения, выявленных в отчетном финансовом году;
- нарушение трудового законодательства;
- ненадлежащее выполнение обязательств, связанных с получением и использованием субсидий из областного и федерального бюджета.

Премия вновь назначенному руководителю учреждения назначается по итогам за предыдущий период.

V. Другие вопросы оплаты труда руководителей учреждения

5.1. Из фонда оплаты труда руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья руководителей;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи руководителям учреждений и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении руководителя учреждения – Главой (в его отсутствие первым заместителем Главы Администрации) муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

5.2. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении руководителя учреждения – Главой (в его отсутствие первым заместителем Главы Администрации) муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

5.3. Из фонда оплаты труда руководителю Учреждения выплачивается материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере должностного оклада.

5.4. Материальная помощь, оказываемая руководителям учреждений, не относится к стимулирующим выплатам и выплатам компенсационного характера.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации
муниципального района

**Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы
МБУК МКДЦ и его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результа- ты работы в % от должностного ок- лада	Примечание (источник информации)
Показатели по итогам года:			
1. Основная деятельность учреждения максимум - 2 %			
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания 100% - 1% при выполнении показателя от 90 до 99,9% - 0,5%, при выполнении показателя до 89,9 % стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.2.	Выполнение целевого показателя по заработной плате	Выполнение показателя по заработной плате - 1% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Стат.отчетность ЗП-культура за год
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум –39 %			
2.1.	Участие в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований, Привлечение дополнительных ассигнований при участии в федеральных и областных программах	Выполнение показателя по участию в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований - 2% при выполнении показателя; Выполнение показателя по привлечению дополнительных ассигнований, при участии в федеральных и областных программах - 6% при выполнении показателя; (показатели не суммируются) При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Заявка на участие в федеральных и областных программах выделенных в рамках соглашения на предоставление субсидий муниципальному району
2.2.	Заключение контрактов на поставку товаров, выполнение (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44-ФЗ	Выполнение показателя по заключению контрактов на поставку товаров, выполнение (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44-ФЗ - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Заключенный контракт на поставку товаров, выполнение (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44-ФЗ
2.3.	Концертная деятельность коллективов в Парфинском муниципальном районе	Выполнение показателя по участию в районных мероприятиях: 1-2 концерта (из них 50% в сельской местности) – 1% 3-4 концерта (из них 50% в сельской местности) – 2% 5 концертов (из них 50% в сельской местности) – 3% 6 и более концертов (из них 50% в	Распоряжение Администрации муниципального района от 26.12.18 №431-рг «Об утверждении плана культурно-массовых мероприятий на территории Парфинского муни-

		сельской местности) – 4% при выполнении показателя; (Показатели не суммируются) При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	ципального района на 2019 год», афиша
2.4.	Участие в конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных)	Выполнение показателя по участию в конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня при выполнении показателя: Межрайонных - 1% , региональных - 2% , всероссийских, международных - 3% , при выполнении показателя; (За участие в мероприятиях различного уровня показатели суммируются) При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Диплом участника
2.5.	Получение финансовой поддержки при участии в грантах, конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных)	При участии в грантах, конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных), за получение грантов и иных форм финансовой поддержки в количестве: 1-2 – 2% 3-4 – 4% 5 и более – 6% при выполнении показателя; (Показатели не суммируются) При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Протокол решения конкурсной комиссии, диплом
2.6.	Участие в проектной деятельности Парфинского муниципального района (подготовка паспорта и рабочего плана приоритетного проекта).	Выполнение показателя по проектной деятельности Парфинского муниципального района: 1 проект - 1 % 2 и более – 2% (Показатели не суммируются) При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Проекты паспорта и рабочего плана приоритетного проекта, предоставленные в проектный офис.
2.7.	Реализация проектной деятельности	Выполнение показателя по реализации проекта – 6% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по реализации проекта
2.8.	Обеспечение работы узлов учета тепловой энергии и горячего водоснабжения	Выполнение показателя по обеспечению работы узлов учета тепловой энергии и горячего водоснабжения – 5% При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Акт ввода узлов учета тепловой энергии
3. Осуществление инновационной деятельности максимум 12 %			
3.1.	Разработка, внедрение и реализация новых форм культурно - досуговых мероприятий	Выполнение показателя разработка, внедрение и реализация новых форм культурно - досуговых мероприятий: 1-2 мероприятия - 2% , 3-4 мероприятия- 3 % 5 мероприятий и более – 4% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Распоряжение Администрации муниципального района от 26.12.18 №431-рг «Об утверждении плана культурно-массовых мероприятий на территории Парфинского муни-

			ципального района на 2019 год»
3.2.	Создание и реализация межрайонных туристических маршрутов	Выполнение показателя по созданию и реализации межрайонных туристических маршрутов – 5% . При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	«Дорожная карта» (создание туристических маршрутов). Информация о ходе реализации
3.3.	Выполнение комплекса мер («Дорожной карты») по социально-экономическому развитию Парфинского района	Выполнение показателя по проведению мероприятий комплекса мер («Дорожной карты») по социально-экономическому развитию Парфинского района – 3 %	Отчет по реализации Дорожной карты» по социально-экономическому развитию Парфинского района
4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 17 %			
4.1.	Доля работников, соответствующих квалификационным характеристикам должностей работников в соответствии с действующим законодательством, от количества замещенных должностей	Выполнение показателя доля работников, соответствующих квалификационным характеристикам должностей работников в соответствии с действующим законодательством, от количества замещенных должностей: 90-100% - 5% 80-89,9% – 2% 75-79,9% – 1% при выполнении показателя; При выполнении показателя менее чем на 75 % стимулирующая выплата не выплачивается.	Расчет по показателю
4.2.	Доля работников, в отношении которых организовано профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование от плана «Профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников учреждения»	Выполнение показателя доля работников, в отношении которых организовано профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование от плана «Профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников учреждения»: 90-100% - 5% 80-89,9% – 2% 75 -79,9% – 1% при выполнении показателя; При выполнении показателя менее чем на 75 % и отсутствии плана стимулирующая выплата не выплачивается.	План и отчет об исполнении плана «Профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников учреждения»
4.3.	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг достижение показателей независимой оценки	При выполнении показателя: В размере от 400 до 500 баллов независимой оценки - 3% ; В размере от 301 до 399 баллов независимой оценки - 2 % ; В размере от 201 до 300 баллов независимой оценки - 1 % ; При выполнении показателя меньше 200 баллов, стимулирующая выплата не выплачивается.	Приложение 1 к Отчёту с результатами работ: «Независимая оценка качества условий оказания услуг муниципальными учреждениями культуры Новгородской области»
4.4.	Аттестация работников культуры	Проведение аттестации работников культуры (согласно Основным положениям о порядке проведения аттестации) - 3 % . Не проведение аттестации работников культуры стимулирующая выплата не	Протокол аттестационной комиссии

		выплачивается.	
4.5.	Выполнение плана по проведению диспансеризации работников учреждения	Выполнение показателя по выполнению плана проведения диспансеризации работников учреждения - 1 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	План проведения диспансеризации работников учреждения (со списком работников) и отчет о ее прохождении
Итого по итогам года:			70 %

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы МБУК МЦБС и его руководителя

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в % от должностного оклада	Примечание (источник информации)
Показатели по итогам года:			
1. Основная деятельность учреждения максимум - 2%			
1. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум - %			
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания 100% - 1% при выполнении показателя от 90 до 99,9% - 0,5%, при выполнении показателя до 89,9 % стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.2.	Выполнение целевого показателя по заработной плате	Выполнение показателя по заработной плате - 1% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Стат.отчетность ЗП - культура за год
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 38%			
2.1.	Участие в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований. Привлечение дополнительных ассигнований при участии в федеральных и областных программах	Выполнение показателя по участию в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований - 2% при выполнении показателя; Выполнение показателя по привлечению дополнительных ассигнований при участии в федеральных и областных программах - 6% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Заявка на участие в федеральных и областных программах выделенных в рамках соглашения на предоставление субсидий муниципальному району
2.2.	Участие в конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных)	Выполнение показателя по участию в конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня, при выполнении показателя: межрайонных -1%, региональных - 2%, всероссийских, международных - 3% , при выполнении показателя; (За участие в мероприятиях различного уровня показатели суммируются) При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Диплом участника
2.3.	Получение финансовой поддержки при участии в гран-	При участии в конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всерос-	Протокол решения конкурсной комиссии, диплом

	тах, конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных)	сийских, международных), за получение грантов и иных форм финансовой поддержки в количестве: 1 – 1% 2 – 3% 3 – 4% 4 и более – 6% при выполнении показателя; (Показатели не суммируются) При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	
2.4.	Участие в проектной деятельности Парфинского муниципального района (подготовка паспорта и рабочего плана приоритетного проекта).	Выполнение показателя по проектной деятельности Парфинского муниципального района: 1 проект - 1 % 2 и более – 2% (Показатели не суммируются) При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Проекты паспорта и рабочего плана приоритетного проекта, представленные в проектный офис.
2.5.	Реализация проектной деятельности	Выполнение показателя по реализации проекта – 6% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по реализации проекта
2.6.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки в полном объеме: При выполнении показателя: В размере 20-22 балла - 3% В размере 22,1-25 баллов - 5% В размере 25,1-30 баллов - 7% При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Информация руководителя по устранению недостатков
2.7.	Обеспечение работы узлов учета тепловой энергии и горячего водоснабжения	Выполнение показателя по обеспечению работы узлов учета тепловой энергии и горячего водоснабжения – 5% При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Акт ввода узлов учета тепловой энергии
3. Осуществление инновационной деятельности максимум - 19 %			
3.1.	Разработка, внедрение и реализация новых форм работы по сфере деятельности	Выполнение показателя разработка, внедрение и реализация новых форм работы по сфере деятельности: 1-2 мероприятия - 2%, более 2-х мероприятий - 4% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Распоряжение Администрации муниципального района от 26.12.18 №431-рг «Об утверждении плана культурно-массовых мероприятий на территории Парфинского муниципального района на 2019 год»
3.2.	Издательская деятельность (сборники стихов, буклеты и др.).	Выполнение показателя по издательской деятельности, при выполнении показателя: 1-2 издания - 2%; 3-4 издания – 3 %; 5 и более – 4 % ; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	Копии буклетов, сборников

3.3.	Пополнение электронного каталога библиотечного фонда учреждения.	Выполнение показателя по пополнению электронного каталога на: 10 - 14% от внесенных в каталог - 2%; 14,1 - 16% - 3%; 16,1% - 18 % - 5 %; 18,1% и более – 7%; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет в Министерство культуры
3.4.	Своевременная актуализация информации по проекту «Финансовая и Налоговая грамотность» (на стендах МБУК МЦБС)	Выполнение плана (утвержденного администрацией муниципального района) по организации и работе центра финансовой и налоговой грамотности – 4% При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по выполнению плана.
4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 11%			
4.1.	Доля работников, соответствующих квалификационным характеристикам должностей работников в соответствии с действующим законодательством, от количества замещенных должностей	Выполнение показателя доля работников, в отношении которых организовано профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование от плана «Профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников учреждения»: 90-100% - 5% 80-89,9% – 2% 75-79,9% – 1% при выполнении показателя; При выполнении показателя менее чем на 75 % и отсутствии плана стимулирующая выплата не выплачивается.	Расчет по показателю
4.2.	Доля работников, в отношении которых организовано профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование от плана «Профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников учреждения»	Выполнение показателя доля работников, в отношении которых организовано профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование от плана «Профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников учреждения»: 90-100% - 5% 80-89,9% – 2% 75 -79,9% – 1% при выполнении показателя; При выполнении показателя менее чем на 75 % и отсутствии плана стимулирующая выплата не выплачивается.	План и отчет об исполнении плана «Профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников учреждения»
4.3.	Выполнение плана по проведению диспансеризации работников учреждения	Выполнение показателя по выполнению плана проведения диспансеризации работников учреждения –1 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	План проведения диспансеризации работников учреждения (со списком работников) и отчет о ее прохождении
Итого по году:			70%

Приложение № 2
к Положению об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации
муниципального района

**Показатели эффективности
деятельности МБУК МКДЦ и критерии оценки эффективности работы
его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности дея- тельности	Количество баллов
Показатели по итогам квартала:			
1. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум - 3 балла			
1.1.	Публикация и передача в печатных и электронных средствах массовой информации о деятельности учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах, подготовленной учреждением или корреспондентами СМИ, статьи в печатных СМИ	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
1.2.	Наличие у учреждения группы в социальных сетях и своевременная актуализация представленной в ней информации	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
1.3.	Наличие в учреждении визуализированных стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг (своевременная актуализация информации)	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
2. Осуществление инновационной деятельности максимум - 14 баллов			
2.1.	Организация и проведение тематических выставок (1 выставка в квартал в каждом ДК) (в работающих учреждениях филиала)	Проведение выставок в филиалах МБУК МКДЦ 86-100% – 3 балла; Менее 86% – 0 баллов	3 балла
2.2.	Качественное проведение социально-значимых культурно-массовых мероприятий и соблюдение сроков положения о Порядке подготовки, организации, проведения памятных дат, основных мероприятий, знаменательных и праздничных событий проводимых на территории Парфинского муниципального района	-Соблюдение положения – 4 балла; -Качественное проведение мероприятий (отсутствие служебных записок на руководителя) – 4 баллов (Показатели суммируются) При несоблюдении положения и/или наличии служебных записок – 0 баллов	8 баллов
2.3.	Организация работы музейной комнаты (проведение мероприятий, экскурсий от запланированных)	да – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла
3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 11 баллов			

3.1.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)	поступление доходов: - рост по сравнению с соответствующим периодом прошлого года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год): от 4,1 – 5 % - 5 баллов от 3,1 – 4 % - 4 балла; от 2,1 – 3 % - 3 балла; от 1,1 – 2 % - 2 балла; от 0,1 - 1 % - 1 балл; на уровне прошлого года или со снижением - 0 баллов	5 баллов
3.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 2 балла; наличие задолженности - 0 баллов	2 балла
3.3.	Соблюдение сроков и качества представления бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения)	представлена качественно, с соблюдением сроков – 2 балла; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	2 балла
3.4.	Соблюдение сроков и качества представления информации по отдельным запросам, поручений учредителя, заведующего отделом культуры и архивного дела Администрации муниципального района	представлена качественно, с соблюдением сроков – 2 балла; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	2 балла
4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 2 балла			
4.1.	Создание безопасных условий труда (проведение мероприятий по охране труда)	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
Итого по итогам квартала:			30 баллов

**Показатели эффективности
деятельности МБУК МЦБС и критерии оценки эффективности работы его
руководителя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум - 3 балла			
1.1.	Публикация и передача в печатных и электронных средствах массовой информации о деятельности учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах, подготовленной учреждением или корреспондентами СМИ, статьи в печатных СМИ	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл

1.2.	Наличие у учреждения группы в социальных сетях и своевременная актуализация представленной в ней информации	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
1.3.	Наличие в учреждении визуализированных стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг (своевременная актуализация информации)	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
2. Осуществление инновационной деятельности максимум – 6 баллов			
2.1.	Организация и проведение тематических выставок (1 выставка в квартал в каждом филиале библиотечной системы)	Проведение выставок в филиалах МБУК МЦБС 86-100% – 3 балла; Менее 86% – 0 баллов	3 балла
2.3.	Организация и проведение методических семинаров по направлению деятельности учреждения	1 семинар в квартал – 1 балл; 2 и более – 3 балла Отсутствие семинаров – 0 баллов	3 балла
3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 19 баллов			
3.1.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности	поступление доходов: - рост по сравнению с соответствующим периодом прошлого года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год): от 4,1 – 5 % - 5 баллов от 3,1 – 4 % - 4 балла; от 2,1 – 3 % - 3 балла; от 1,1 – 2 % - 2 балла; от 0,1 - 1 % - 1 балл; на уровне прошлого года или со снижением - 0 баллов	5 баллов
3.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 2 балла; наличие задолженности - 0 баллов	2 балла
3.3.	Соблюдение сроков и качества представления бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения),	представлена качественно, с соблюдением сроков – 2 балла; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	2 балла
3.4.	Соблюдение сроков и качества представления информации по отдельным запросам, поручений учредителя, заведующего отделом культуры и архивного дела Администрации муниципального района	представлена качественно, с соблюдением сроков – 2 балла; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков –	2 балла

		0 баллов	
3.5.	Качественное проведение социально-значимых культурно-массовых мероприятий и соблюдение положения о Порядке подготовки, организации, проведения памятных дат, основных мероприятий, знаменательных и праздничных событий проводимых на территории Парфинского муниципального района.	Соблюдение положения – 4 балла; Качественное проведение мероприятий (отсутствие служебных записок на руководителя) – 4 балла (Показатели суммируются) При несоблюдении положения и/или наличии служебных записок – 0 баллов	8 баллов
4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 2 балла			
4.1.	Создание безопасных условий труда (проведение мероприятий по охране труда)	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
Итого по итогам квартала:			30 баллов

Приложение № 3
к Положению об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации
муниципального района

Отчет
о выполнении показателей эффективности деятельности учреждений, их
руководителей
за _____ 20 ____ г

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятель- ности	Количество баллов

Приложение № 4
к Положению об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации
муниципального района

Порядок определения размеров выплаты руководителю учреждения

Количество набранных баллов по всем разделам	Размер премии % (от премиального фонда)	Примечание
30	100	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
29	95	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
28	90	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
27	85	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
26	80	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
25	75	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
24	70	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
23	65	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
22	60	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
21	55	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
20	50	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
19	45	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
18	40	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
17	35	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
16	30	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
15	25	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
Ниже 15	Премия не начисляется	Если иное не установлено нормативно-правовым актом

Приложение № 5
к Положению об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации
муниципального района

**Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы
МБУК МКДЦ и его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество %
1. Основная деятельность учреждения максимум - 47 %			
1	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнение работ)	100% – 5 %; от 90 до 99,9 % - 3 %; ниже 90% - 0 %	5 %
2. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум - 27 %			
2.1.	Увеличение культурно - досуговых мероприятий на бесплатной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.2.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий на бесплатной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.3.	Увеличение культурно - досуговых мероприятий на платной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.4.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий на платной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.5.	Увеличение мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, в объеме мероприятий учреждения (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 % показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.6.	Увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в общем числе детей (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.7.	Увеличение количества кинопоказов (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.8.	Увеличение количества посетителей кинопоказов (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.9	Сохранение количества участников клубных формирований	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
3.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учреждением	показатель выполнен - 5 % показатель не выполнен - 0 %	5 %
4.	Уровень удовлетворенности гражд-	значение показателя соответ-	5 %

	дан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры (%)	ствует установленному значению показателя в "дорожной карте" или превышает его - 5 %; значение показателя ниже установленного значения показателя в "дорожной карте" - 0 %	
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	отсутствуют - 5 % имеют место – 0 %	5 %
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 16 %			
2.1.	Выполнение обязательств, связанных с получением и использованием субсидий из областного бюджета	показатель выполнен –4 %; показатель не выполнен вследствие обстоятельств, не зависящих от действий (бездействия) руководителя учреждения - 1 %; показатель не выполнен – 0 %	4 %
2.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	соотношение: - соблюдено - 4 %; - не соблюдено – 0 %	4 %
2.3.	Отсутствие замечаний проверяющих органов Администрации муниципального района по результатам проверок деятельности учреждения (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 4 %; выявлены нарушения – 0 %	4 %
2.4.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и на иные цели, а также муниципального имущества, установленных Администрацией муниципального района, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 4 %; выявлены нарушения – 0 %	4 %
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 7 %			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги	укомплектовано на 75-100% - 2 %; укомплектовано менее чем на 75 % - 0 %	2 %
3.2.	Доля специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку от запланированных на отчетный период (при наличии финансирования, план согласовывается с отделом культуры и архивного дела Администрации муниципального района)	доля 20% и более – 3 %; доля от 15% до 19,9 % – 2 %; доля от 5 % до 14,9 % – 1 %; доля ниже 5 % – 0 %	3 %
3.3.	Исполнение норм федерального и регионального законодательства (предписания)	нарушений нет 2 %; нарушения не устранены по причине отсутствия ассигнований - 1 %; нарушения не устранены - 0 %	2 %
Итого			70 %

**Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы
МБУК МЦБС и его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество %
1. Основная деятельность учреждения максимум - 47 %			
1.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнение работ)	100% – 5 %; от 90 до 99,9 % - 3 %; ниже 90% - 0 %	5 %
2. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум -27 %			
2.1.	Увеличение количества пользователей (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 4 %; показатель не выполнен - 0 %	4 %
2.2.	Увеличение библиотечного фонда (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.3.	Увеличение количества документов, выданных из фонда библиотек (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 4 %; показатель не выполнен - 0 %	4 %
2.4.	Увеличение количества библиографических записей (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 4 %; показатель не выполнен - 0 %	4 %
2.5.	Увеличение количества культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 % показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.6.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.7.	Увеличение мероприятий направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в объеме мероприятий учреждения (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.8.	Увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в общем числе детей (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
3.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	5 %
4.	Уровень удовлетворенности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры (%)	значение показателя соответствует установленному значению показателя в "дорожной карте" или превышает его - 5 %; значение показателя ниже установленного значения показателя в "дорожной карте" - 0 %	5 %
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	отсутствуют - 5 % имеют место – 0 %	5 %
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 16 %			

2.1.	Выполнение обязательств, связанных с получением и использованием субсидий из областного бюджета	показатель выполнен – 4 %; показатель не выполнен вследствие обстоятельств, не зависящих от действий (бездействия) руководителя учреждения - 1 %; показатель не выполнен – 0 %	4 %
2.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	соотношение: - соблюдено – 4 %; - не соблюдено – 0 %	4 %
2.3.	Отсутствие замечаний проверяющих органов Администрации муниципального района по результатам проверок деятельности учреждения (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 4 %, выявлены нарушения – 0 %	4 %
2.4.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и на иные цели, а также муниципального имущества, установленных Администрацией муниципального района, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 4 %, выявлены нарушения – 0 %	4 %
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 7 %			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги	укомплектовано на 75-100% - 2 %; укомплектовано менее чем на 75 % - 0 %	2 %
3.2.	Доля специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку от запланированных на отчетный период (при наличии финансирования, план согласовывается с отделом культуры и архивного дела Администрации муниципального района)	доля 20% и более – 3 %; доля от 15% до 19,9 % – 2 %; доля от 5% до 14,9% – 1 %; доля ниже 5 % – 0 %.	3 %
3.3.	Исполнение норм федерального и регионального законодательства (предписания)	Показатель выполнен полностью, нарушений нет 2 %; нарушения не устранены по причине отсутствия ассигнований - 1 %; нарушения не устранены - 0 %	2 %
Итого			70 %