



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26.04.2019 № 354
р.п. Парфино

Об утверждении положения об оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения «Центр финансово - экономического, методического и технического обслуживания учреждений культуры и дополнительного образования детей Парфинского муниципального района»

В соответствии с постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 26.04.2019 № 353 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр финансово-экономического, методического и технического обслуживания учреждений культуры и дополнительного образования детей Парфинского муниципального района»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения «Центр финансово-экономического, методического и технического обслуживания учреждений культуры и дополнительного образования детей Парфинского муниципального района».
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 руководителя муниципального бюджетного учреждения
«Центр финансово-экономического, методического и технического
обслуживания учреждений культуры и дополнительного образования
детей Парфинского муниципального района»

Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 26.04.2019 № 353 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр финансово-экономического, методического и технического обслуживания учреждений культуры и дополнительного образования детей Парфинского муниципального района», и устанавливает порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения «Центр финансово-экономического, методического и технического обслуживания учреждений культуры и дополнительного образования детей Парфинского муниципального района» (далее - учреждения).

I. Общие положения

1.1. Система оплаты труда руководителя учреждения 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 руководителя учреждения состоит из:

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

1.3. Руководителю учреждения 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 руководителя учреждения 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 руководителя учреждения

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:

$$Д_о = (Б_о + Б_о * К_п1 + Б_о * К_п2 + Б_о * К_п3 + Б_о * К_п4) * Kind$$

Д_о - должностной оклад руководителя учреждения;

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

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

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

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

К_{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»;

Kind - 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:

списочной численности работников учреждения (списочная численность работников учреждения определяется по данным статистической отчетности на окончание периода календарного года по форме П-4);

количества сопровождаемых учреждений культуры, и дополнительного образования детей.

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

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер повышающего коэффициента
1.	Списочная 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.	Количества сопровождаемых учреждений культуры и дополнительного образования (ед.)	до 3	0,1
		4	0,2
		5	0,3

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

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер повышающего коэффициента
1.	Проведение методической работы	Наличие методических материалов	0,2

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 работника 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 присуждении 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 руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) устанавливается учредителем в кратности до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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 руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения принимается Главой муниципального района и утверждается распоряжением Администрации муниципального района.

2.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения), 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 руководителя уч-

реждения, главного бухгалтера учреждения) и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, и среднемесячной заработной платы работников учреждения 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, 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, и его руководителя с 01.01.2019 определены в приложении № 5 с 01.01.2020 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 учреждения и его руководителя 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 единовременно 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, переподго-

товку 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 руководителя учреждения

4.1. Премирование руководителя учреждения 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. Руководитель учреждения ежеквартально готовит отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения (далее - отчет), с подтверждением каждого показателя, и направляет 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 оп-

ределения 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 руководителя учреждения – Главой муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

4.9. Руководитель учреждения 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. Руководитель учреждения может быть лишен 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 руководителя учреждения

5.1. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, 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 руководителю учреждения 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, дедушка, бабушка, 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 руководителю учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и выплатам компенсационного характера.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда руководителя
муниципального бюджетного учреждения
«Центр финансово-экономического, методического
и технического обслуживания учреждений
культуры и дополнительного образования детей
Парфинского муниципального района»

**Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы
МБУ ЦФМТО и его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результа- ты работы в % от должностного оклада	Примечание (источник информации)
Показатели по итогам года;			
1. Основная деятельность учреждения, максимум - 31%			
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.	Создание и реализация туристического маршрута, включенного в программы не менее 2-х туроператоров по приему в Новгородской области. Включение турмаршрута «Русью Новгородской» в 2 областных маршрута.	Выполнение показателя по созданию и реализации туристического маршрута, включенного в программы не менее 2-х туроператоров по приему в Новгородской области, включение турмаршрута «Русью Новгородской» в 2 областных маршрута - 8 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению Соглашения с Правительством Новгородской области «Об осуществлении мер, направленных на социально-экономического развития Парфинского муниципального района Новгородской области и оздоровлении муниципальных финансов Парфинского муниципального района Новгородской области»
1.3.	Создание и реализация межрайонных туристических маршрутов	Выполнение показателя по созданию и реализации межрайонных туристических маршрутов - 7 % . При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	«Дорожная карта» (создание туристических маршрутов). Информация о ходе реализации
1.4.	Составление реестра туристических ресурсов района, подготовка на его основе электронного макета буклета	Выполнение показателя по составлению реестра туристических ресурсов района, подготовка на его основе электронного макета буклета - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Наличие буклета в электронном виде
1.5.	Составление реестра сувенирной продукции района, с указанием информации о	Выполнение показателя по составлению реестра сувенирной продукции района, с указанием информации о мастерах и способах реализации про-	Отчет по исполнению Соглашения с Правительством Новгородской области «Об

	мастерах и способах реализации продукции	дукции - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	осуществлении мер, направленных на социально-экономического развития Парфинского муниципального района Новгородской области и оздоровлении муниципальных финансов Парфинского муниципального района Новгородской области»
1.6.	Сверка списков с донесениями Министерства обороны РФ	Выполнение показателя (3 воинских захоронения) - 5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Информация с приложенным выверенным списком.
1.7.	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 – 5 % . При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по реализации Дорожной карты» по социально-экономическому развитию Парфинского района
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения, максимум - 18 %			
2.1.	Качественная подготовка и сдача в установленные сроки заявок учреждениями на участие в федеральных и областных программах	Выполнение показателя по качественной подготовке и сдаче в установленные сроки заявок на участие в федеральных и областных программах - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Приказ Министерства культуры на включение района на участие в федеральных и областных программах.
2.2.	Оказание методической помощи учреждениям культуры и дополнительного образования в подготовке к участию в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	Выполнение показателя по оказанию методической помощи учреждениям культуры и дополнительного образования в подготовке к участию в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня на получение грантов и иных форм финансовой поддержки, при выполнении показателя: межрайонных - 1% , региональных - 2% , всероссийских, международных - 3% . (За участие в мероприятиях различного уровня показателя суммируются) При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается. При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Дипломы участников
2.3.	Участие в проектной деятельности Парфинского муниципального района (подготовка паспорта и рабочего плана приоритетного про-	Выполнение показателя по проектной деятельности Парфинского муниципального района: 1 проект - 1 % 2 и более – 2% (Показатели не суммируются) При невыполнении показателя стиму-	Проекты паспорта и рабочего плана приоритетного проекта, предоставленные в проектный офис.

	екта).	лирующая выплата не выплачивается.	
2.4.	Реализация проектной деятельности	Выполнение показателя реализации показателей проекта – 6% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по реализации проекта
3. Осуществление инновационной деятельности, максимум - 5 баллов			
3.1.	Разработка новых форм проведения социально-значимых мероприятий	Выполнение показателя разработка новых форм проведения социально-значимым мероприятий: 1-2 мероприятия - 2% , более 2-х мероприятий- 5% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	Методические рекомендации.
4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами, максимум - 16 %			
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: 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.	Аттестация работников учреждения (согласно Основным положениям о порядке проведения аттестации)	Проведение аттестации работников культуры (согласно Основным положениям о порядке проведения аттестации) - 5 % . Не проведение аттестации работников культуры стимулирующая выплата не выплачивается.	Протокол аттестационной комиссии
4.4.	Выполнение плана по проведению диспансеризации работников учреждения	Выполнение показателя по выполнению плана по проведению 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%

Приложение № 2
к Положению об оплате труда руководителя
муниципального бюджетного учреждения
«Центр финансово-экономического, методического
и технического обслуживания учреждений
культуры и дополнительного образования детей
Парфинского муниципального района»

**Показатели эффективности
деятельности МБУ ЦФМТО и критерии оценки эффективности работы его
руководителя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
Показатели по итогам квартала:			
1. Обеспечение информационной открытости учреждения, максимум - 4 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.	Своевременное предоставление информации о деятельности учреждений на сайт Администрации муниципального района	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
1.3.	Наличие в учреждении стендов визуализированных 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
1.4.	Своевременное представление анонсов мероприятий, запланированных в Едином календаре событий Новгородской области на электронную почту presskultura	да – 1 балл; нет – 0 баллов Сканы отправленных анонсов с датой (ежемесячно до 15)	1 балл
2. Осуществление инновационной деятельности, максимум - 10 баллов			
2.1.	Организация и проведение районных методических семинаров, конференций по направлению деятельности учреждений	1 семинар в квартал – 1 балл; 2 и более – 4 балла Отсутствие семинаров – 0 баллов	4 балла
2.2.	Методическая помощь в организации и проведение тематических выставок по направлению деятельности учреждений культуры и дополнительного образования детей	да – 4 балла; нет – 0 баллов	4 балла
2.3.	Организация участия коллективов и сопровождение мероприятий регионального уровня (консультирование, оформление заявок, разработка проектов проведения ме-	2 и более мероприятий – 2 балла; 1 мероприятие – 1 балл Отсутствие мероприя-	2 балла

	роприятий)	тий – 0 баллов	
3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения, максимум - 14 баллов			
3.1.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 2 балла; наличие задолженности - 0 баллов	2 балла
3.2.	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
3.3.	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
3.4.	Качественное проведение социально-значимых 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 балла (баллы 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 руководителя
муниципального бюджетного учреждения
«Центр финансово-экономического, методического
и технического обслуживания учреждений
культуры и дополнительного образования детей
Парфинского муниципального района»

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов

Приложение № 4
к Положению об оплате труда руководителя
муниципального бюджетного учреждения
«Центр финансово-экономического, методического
и технического обслуживания учреждений
культуры и дополнительного образования детей
Парфинского 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 руководителя
муниципального бюджетного учреждения
«Центр финансово-экономического, методического
и технического обслуживания учреждений
культуры и дополнительного образования детей
Парфинского муниципального района»

**Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы
МБУ ЦФМТО 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 культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.2.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.3.	Увеличение количества экскурсий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 5 %; показатель не выполнен - 0 %	5 %
2.4.	Увеличение количества экскурсантов (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 5 %; показатель не выполнен - 0 %	5 %
2.5.	Развитие туризма (освоение районных экскурсионных маршрутов, сотрудничество с туристическими фирмами области)	показатель выполнен – 6 %; показатель не выполнен – 0 %	6 %
2.6.	Уровень удовлетворенности сопровождаемых учреждений качеством обслуживания (%)	удовлетворены полностью - 5 %; удовлетворены частично - 3 %; полностью удовлетворены – 0 %	5 %
3.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	показатель выполнен - 5 % 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, свя-	показатель выполнен - 4 %;	4 %

	занных с получением и использованием субсидий из областного бюджета	показатель не выполнен - 0 %	
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 %