



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 23.07.2018 № 722
р.п. Парфино

О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района от 19.04.2017 №228

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 изменение в положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района» утвержденное постановлением Администрации муниципального района от 19.04.2017 № 228, изложив его в новой прилагаемой редакции.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2018 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 непрерывной 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 непрерывной 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 ЗП - Культура);

количества сопровождаемых учреждений культуры.

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 26 чел. до 50 чел.	0,3
		от 51 чел. до 75 чел.	0,4
		от 76 чел. до 100 чел.	0,5
		от 101 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, 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.

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 деятельности учреждения и его руководителя определены в приложении № 1 настоящего положения 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 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 непрерывной 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 оп-

ределены 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 утвержденно-го 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 учреждений – 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,
стаж работы по занимаемой должности,
ходатайство (описание выполненной работы).

4.12. Руководители учреждений могут быть лишены премии частично или полностью за тот период (месяц), 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 учреждение 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 бездействием 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 раз- мер выплаты за ин- тенсивность и высо- кие результаты рабо- ты в % от должност- ного оклада	Примечание (ис- точник информа- ции)
Показатели по итогам года:			
1. Основная деятельность учреждения максимум - 38 %			
Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение ра- бот) максимум - 26 %			
1.1.	Увеличение культурно - досуговых мероприятий на бесплатной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению культурно - досуговых мероприятий на бесплатной основе - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.2.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий на бесплатной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества посетителей культурно – досуговых мероприятий на бесплатной основе - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.3.	Увеличение культурно - досуговых мероприятий на платной основе (по сравнению с предыдущим	Выполнение показателя по увеличению культурно - досуговых мероприятий на платной	Отчет по исполнению муниципального задания за год

	периодом)	основе -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	
1.4.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий на платной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества посетителей культурно – досуговых мероприятий на платной основе -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.5.	Увеличение мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, в объеме мероприятий учреждения (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, в объеме мероприятий учреждения -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.6.	Увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в общем числе детей (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в общем числе детей - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.7.	Увеличение количества	Выполнение показателя	Отчет по исполне-

	кинопоказов (по сравнению с предыдущим периодом)	по увеличению количества кинопоказов - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	нию муниципального задания за год
1.8.	Увеличение количества посетителей кинопоказов (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества посетителей кинопоказов - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.9	Сохранение количества участников клубных формирований	Выполнение показателя по сохранению количества участников клубных формирований - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
2.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	Выполнение показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения -4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Стат.отчетность ЗП- культура за год
3.	Уровень удовлетворенности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Выполнение показателя по уровню удовлетворенности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муницип-	данные министерства внутренней политики Новгородской области за предыдущий год

		<p>ципальных услуг в сфере культуры увеличение не ниже уровня прошлого года - 2 % при выполнении показателя;</p> <p>При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.</p>	
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	<p>Выполнение показателя по отсутствию обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг - 2 % при выполнении показателя;</p> <p>При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.</p>	Книга жалоб и предложений
5.	Наличие утвержденной дорожной карты по перспективным планам развития учреждения и её исполнение	<p>Выполнение показателя по наличию утвержденной дорожной карты по перспективным планам развития учреждения - 4 % при выполнении показателя;</p> <p>При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.</p>	Дорожная карта по перспективным планам развития учреждения
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 24 %			
2.1.	Участие в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований	<p>Выполнение показателя по участию в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований - 6 % при выполнении показателя;</p> <p>При невыполнении показателя стимулирую-</p>	Отчет об использовании средств федеральных и областных программ выделенных в рамках соглашения на предоставление субсидий муниципальному району

		шая выплата не выплачивается.	
2.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	Выполнение показателя по соблюдению установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры за предыдущий год - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Сводный расчет на основании стат.отчетности ЗП-культура
2.3.	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 -5 % 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
2.4.	Заключение энергосервисных контрактов	Выполнение показателя по заключению энергосервисных контрактов - 5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Заключенный энергосервисный контракт
2.5.	Участие в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрай-	Выполнение показателя по участию в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях	Проект участия

	онных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки - 5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 8 %			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги	Выполнение показателя по укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги на 75-100% - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя укомплектовано менее чем на 75 % стимулирующая выплата не выплачивается.	Штатное расписание и эффективные договоры работников учреждения
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)	Выполнение показателя по доле специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку от запланированных на отчетный период укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги доля 20% и более – 2 %; При выполнении показателя доли ниже 20,0 % стимулирующая	План работы по профессиональному образованию.

		выплата не выплачивается.	
3.3.	Выполнение плана по проведению диспансеризации работников учреждения	Выполнение показателя по выполнению плана проведения диспансеризации работников учреждения - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Годовой план проведения диспансеризации работников учреждения (со списком работников)
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 - 38 %			
1. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум -26 %			
1.1.	Увеличение количества пользователей (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества пользователей - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.2.	Увеличение библиотечного фонда (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению библиотечного фонда - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирую-	Отчет по исполнению муниципального задания за год

		щая выплата не выплачивается.	
1.3.	Увеличение количества документов, выданных из фонда библиотек (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества документов, выданных из фонда библиотек - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.4.	Увеличение количества библиографических записей (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества библиографических записей -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.5.	Увеличение количества культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества культурно – досуговых мероприятий - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.6.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества посетителей культурно – досуговых мероприятий -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.7.	Увеличение мероприятий	Выполнение показателя	Отчет по исполнению

	направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в объеме мероприятий учреждения (по сравнению с предыдущим периодом)	по увеличению мероприятий направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в объеме мероприятий учреждения -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	нию муниципального задания за год
1.8.	Увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в общем числе детей (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в общем числе детей - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	Отчет по исполнению муниципального задания за год
2.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	Выполнение показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения -4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Стат.отчетность ЗП-культура за год
3.	Уровень удовлетворенности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Выполнение показателя по удовлетворенности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры не ниже уровня прошлого года -2 % при выпол-	данные министерства внутренней политики Новгородской области за предыдущий год

		нении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	Выполнение показателя по отсутствию обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	Книга жалоб и предложений
5.	Наличие утвержденной дорожной карты по перспективным планам развития учреждения и её исполнение	Выполнение показателя по наличию утвержденной дорожной карты по перспективным планам развития учреждения - 4% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	Дорожная карта по перспективным планам развития учреждения
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 24 %			
2.1.	Участие в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований	Выполнение показателя по участию в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований - 6 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет об использовании средств федеральных и областных программ выделенных в рамках соглашения на предоставление субсидий муниципальному району
2.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руково-	Выполнение показателя по соблюдению установленных соотношений средней заработ-	Сводный расчет на основании стат.отчетности ЗП-

	дителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	ной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры за предыдущий год - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	культура
2.3.	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 -5 % 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
2.4.	Оптимизация 1 сетевой единицы	Выполнение показателя по оптимизации 1 сетевой единицы -5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Внесение изменений в устав учреждения
2.5.	Участие в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	Выполнение показателя по участию в проектах, конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки - 5 % при выполнении показателя;	Проект участия

		При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 8 %			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги	Выполнение показателя по укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги на 75-100% - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя укомплектовано менее чем на 75 % стимулирующая выплата не выплачивается.	Штатное расписание и эффективные договоры работников учреждения
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)	Выполнение показателя по доле специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку от запланированных на отчетный период укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги доля 20% и более – 2 %; При выполнении показателя доли ниже 20,0% стимулирующая выплата не выплачивается.	План работы по профессиональному образованию
3.3.	Выполнение плана по проведению диспансеризации работников учреждения	Выполнение показателя по выполнению плана проведения диспансеризации работников учреждения - 4 % при выполнении показателя;	Годовой план проведения диспансеризации работников учреждения (со списком работников)

		При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	
Итого по году:			70%

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

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый раз- мер выплаты за ин- тенсивность и высо- кие результаты рабо- ты в % от должност- ного оклада	Примечание (ис- точник информа- ции)
Показатели по итогам года;			
1. Основная деятельность учреждения максимум - 33 %			
1.Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум -21 %			
1.1.	Увеличение количества культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества культурно – досуговых мероприятий -2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.2.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества посетителей культурно – досуговых мероприятий -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.3.	Увеличение количества экскурсий (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества экскурсий -4 % при выполнении пока-	статистический отчет «Мониторинг деятельности организаций в сфере ту-

		зателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	ризма» (ГИВЦ Минкультуры РФ/АИС)
1.4.	Увеличение количества экскурсантов (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества экскурсантов -4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	статистический отчет «Мониторинг деятельности организаций в сфере туризма» (ГИВЦ Минкультуры РФ/АИС)
1.5.	Развитие туризма (освоение районных экскурсионных маршрутов, сотрудничество с туристическими фирмами области)	Выполнение показателя по развитию туризма - 5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет руководителя
1.6.	Уровень удовлетворенности сопровождаемых учреждений качеством обслуживания (%)	Выполнение показателя по уровню удовлетворенности сопровождаемых учреждений качеством обслуживания -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Основание: Анкеты опрошенных оппонентов
2.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	Выполнение показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения -4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Стат.отчетность ЗП-культура за год
3.	Уровень удовлетворенности граждан, проживаю-	Выполнение показателя по уровню удовлетво-	данные министерства внутренней по-

	щих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры (%)	ренности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеству предоставления муниципальных услуг в сфере культуры не ниже уровня прошлого года - 2% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	литики Новгородской области за предыдущий год
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	Выполнение показателя по отсутствию обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Книга жалоб и предложений
5.	Наличие утвержденной дорожной карты по перспективным планам развития учреждения и её исполнение	Выполнение показателя по наличию утвержденной дорожной карты по перспективным планам развития учреждения - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Дорожная карта по перспективным планам развития учреждения
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 29 %			
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	Приказ Министерства культуры на включение района на участие в федеральных и областных программах

		<p>программах -6 % при выполнении показателя;</p> <p>При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.</p>	
2.2.	<p>Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры</p>	<p>Выполнение показателя по соблюдению установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры за предыдущий год - 3 % при выполнении показателя;</p> <p>При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.</p>	<p>Сводный расчет на основании стат.отчетности ЗП-культура</p>
2.3.	<p>Улучшение итогового показателя финансово-экономического обеспечения за предыдущий год</p>	<p>Выполнение показателя по улучшению итогового показателя финансово-экономического обеспечения за предыдущий год -5 % при увеличении показателя;</p> <p>В случае невыполнения показателя стимулирующая выплата не выплачивается.</p>	<p>Сводная таблица по итогам деятельности органов местного самоуправления по обеспечению исполнения полномочий в сфере культуры</p>
2.4.	<p>Создание турмаршрутов включенных в программу не менее 2х туроператоров.</p>	<p>Выполнение показателя по созданию турмаршрутов включенных в программу не менее 2х туроператоров -5 % при выполнении показателя;</p> <p>При невыполнении показателя стимулирующая выплата не вы-</p>	<p>Отчет по исполнению Соглашения с Правительством Новгородской области «Об осуществлении мер, направленных на социально-экономическое развитие Парфин-</p>

		плачивается.	ского муниципального района и оздоровление муниципальных финансов Парфинского муниципального района» от 24 января 2018 года
2.5.	Установка не менее 2х туристических знаков турнавигации	Выполнение показателя по установке не менее 2х туристических знаков турнавигации -5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению Соглашения с Правительством Новгородской области «Об осуществлении мер, направленных на социально-экономическое развитие Парфинского муниципального района и оздоровление муниципальных финансов Парфинского муниципального района» от 24 января 2018 года
2.6.	Участие в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	Выполнение показателя по участию в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки -5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Проект участия
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум -8 %			

3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги	Выполнение показателя по укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги на 75-100% - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя укомплектовано менее чем на 75 % стимулирующая выплата не выплачивается.	Штатное расписание и эффективные договоры работников учреждения
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)	Выполнение показателя по доле специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку от запланированных на отчетный период укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги доля 20% и более –2 %; При выполнении показателя доли ниже 20,0 % стимулирующая выплата не выплачивается.	План работы по профессиональному образованию.
3.4.	Выполнение плана по проведению диспансеризации работников учреждения	Выполнение показателя по выполнению плана по проведению диспансеризации работников учреждения - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Годовой план проведения диспансеризации работников учреждения (со списком работников)
Итого по итогам года:			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 - 6 баллов			
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 – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.2.	Наличие у учреждения группы в социальных сетях и своевременная актуализация представленной в ней информации	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.3	Наличие в учреждении 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 – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
2. Осуществление инновационной деятельности максимум -7 баллов			
2.1.	Организация и проведение тематических выставок, конференций, организацию и проведение районных методических семинаров по направлению	да – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла

	деятельности учреждений		
2.2.	Разработка, внедрение и реализация новых форм культурно - досуговых мероприятий	да –4 балла; нет – 0 баллов	4 балла
3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 15 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: 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 - 5 баллов; задолженность есть - 0 баллов	5 баллов
3.3.	Соблюдение сроков и качества представления бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам, поручений учредителя, заведующего отделом культуры и архивного дела Администрации муниципального района	представлена качественно, с соблюдением сроков – 5 баллов; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	5 баллов
4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 2 балла			
4.1.	Создание безопасных условий труда (проведение мероприя-	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла

	тий по охране труда)		
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
Показатели по итогам квартала:			
1. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум - 6 баллов			
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 – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.2.	Наличие у учреждения группы в социальных сетях и своевременная актуализация представленной в ней информации	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.3	Наличие в учреждении 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 – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
2. Осуществление инновационной деятельности максимум – 7 баллов			
2.1.	Организация и проведение тематических выставок, конференций, организация и проведение районных методических семинаров по направлению деятельности учреждений	да – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла

2.2.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик. Использование современных технологий работы.	да – 4 балла; нет – 0 баллов	4 балла
3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 15 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: поступление доходов: - рост по сравнению с соответствующим периодом прошлого года: 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 - 5 баллов; задолженность есть - 0 баллов	5 баллов
3.3.	Соблюдение сроков и качества представления бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам, поручений учредителя, заведующего отделом культуры и архивного дела Администрации муниципального района	представлена качественно, с соблюдением сроков – 5 баллов; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	5 баллов
4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 2 балла			
4.1.	Создание безопасных условий	да – 2 балла;	2 балла

	труда (проведение мероприятий по охране труда)	нет – 0 баллов	
Итого по итогам квартала:			30 баллов

**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 - 8 баллов			
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 – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.2.	Своевременное предоставление информации о деятельности учреждения на сайт Администрации муниципального района	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.3.	Наличие в учреждении 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 – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.4.	Своевременное размещение анонсов, освещение в средствах массовой информации, включенных в Единый календарь культурных событий	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла

	Новгородской области		
2. Осуществление инновационной деятельности максимум - 10 баллов			
2.1.	Организация и проведение тематических выставок, конференций, организация и проведение районных методических семинаров по направлению деятельности учреждений	да – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла
2.2.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик (разработка буклетов по туризму, новых форм проведения мероприятий)	да – 4 балла; нет – 0 баллов	4 балла
2.3	Организация и сопровождение мероприятий регионального уровня (консультирование, оформление заявок, разработка проектов проведения мероприятий)	да – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла
3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 10 баллов			
3.1.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 5 баллов; задолженность есть - 0 баллов	5 баллов
3.2.	Соблюдение сроков и качества представления бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам, поручений учредителя, заведующего отделом культуры и архивного дела Администрации муниципального района	представлена качественно, с соблюдением сроков – 5 баллов; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	5 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 установ-

		лено нормативно- правовым актом
16	30	Если иное не установ- лено нормативно- правовым актом
15	25	Если иное не установ- лено нормативно- правовым актом
Ниже 15	Премия не начисляется	Если иное не установ- лено нормативно- правовым актом