



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ПОЛЯРНЫЕ ЗОРИ
С ПОДВЕДОМСТВЕННОЙ ТЕРРИТОРИЕЙ
МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29 января 2016 г.

№ 105

г. Полярные Зори

**Об утверждении Порядка
оплаты руководителей
муниципальных бюджетных
учреждений культуры, подведомственных
отделу по культуре и делам молодежи
администрации города Полярные Зори
с подведомственной территорией**

В соответствии со ст.144 Трудового кодекса РФ, во исполнение решения Совета депутатов города Полярные Зори от 21.10.2015 № 19 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановления Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», постановления администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией от 28.10.2015г. № 1194 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Порядок оплаты руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных отделу по культуре и делам молодежи администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на предоставление организациям субсидии на

финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), в бюджете муниципального образования города Полярные Зори на соответствующий финансовый год и средств от приносящей доход деятельности.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования Семичева В.Н.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2016 г.

Глава муниципального образования
г. Полярные Зори

М.О. Пухов

Визы согласования:

Семичев В.Н.	_____	" ____ " _____ 2016 г.
Финансовый отдел	_____	" ____ " _____ 2016 г.
Правовой отдел	_____	" ____ " _____ 2016 г.

Саенкова О.В.

1-дело, 1- прокуратура, 1- ФО, 1- ОКиДМ

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
города Полярные Зори
от «29» января 2016 г. № 105

**Порядок оплаты руководителей
муниципальных бюджетных учреждений культуры,
подведомственных отделу по культуре и делам молодёжи
администрации города Полярные Зори
с подведомственной территорией**

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок оплаты руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных отделу по культуре и делам молодёжи администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией, осуществляющего функции и полномочия их учредителя, (далее - соответственно порядок, учреждение, ОКиДМ) разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Полярные Зори от 21.10.2015 г. № 19 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений».

1.2. Порядок включает в себя:

- порядок оплаты труда руководителей учреждений;
- перечень, порядок и условия применения повышающего коэффициента по занимаемой должности;
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата руководителя (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

1.4. Размер должностного оклада руководителю устанавливается не ниже минимального размера оклада, установленного Порядком.

1.5. Заработная плата руководителя состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.6. Заработная плата руководителя предельными размерами не ограничивается.

1.7. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (оклада) руководителя, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Используется типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утверждённая Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Проведение аттестации руководителей учреждений с последующим их переводом на «эффективный контракт» осуществляется в соответствии с Положением о проведении аттестации руководителей и заместителей руководителей муниципальных учреждений, подведомственных ОКиДМ администрации г. Полярные Зори с подведомственной территорией, утвержденным приказом ОКиДМ от 11.11.2014 № 37-А.

II. Порядок оплаты труда руководителя учреждения

2.1. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2.2. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с приложением 1.

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается ОКиДМ, в кратности от 1 до 3.

III. Перечень видов выплат стимулирующего характера

3.1. Руководителям учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- 2) стимулирующие надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- за библиотечный стаж работы;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

2) премии:

- за основные результаты работы (год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

3.2. Выплата повышающего коэффициента по занимаемой должности руководителям учреждений устанавливается приказом ОКиДМ на основании решения комиссии по определению стимулирующих выплат руководителям учреждений культуры, подведомственных ОКиДМ (далее – Комиссия), состав которой ежегодно утверждается приказом ОКиДМ.

3.3. При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности учитывается специфика возглавляемых руководителями учреждений в соответствии с целевыми показателями (критериями), определяемыми ОКиДМ, в соответствии с приложением 2.

Целевые показатели (критерии), определяющие зависимость размера повышающего коэффициента по занимаемой должности от объема и качества выполняемой руководителями работы, устанавливаются ОКиДМ.

Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливается до 2,4 включительно.

Кратность для установления должностного оклада руководителей учреждений, устанавливается по показателям, указанным в приложении 1 в зависимости от набранных баллов:

- до 2-х баллов – 1,6;
- от 2 до 3,5 баллов – 1,8;
- от 3,5 до 5 баллов – 2,0;
- от 5 до 6,5 баллов – 2,2;
- от 6,5 и выше – 2,4.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности образует новый оклад.

3.4. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается руководителям учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителей учреждений.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и максимальными размерами не ограничена.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы может быть снижена или отменена полностью на основании приказа ОКидМ в случае:

- применения к руководителям учреждений дисциплинарного взыскания.

После снятия с руководителей учреждений дисциплинарного взыскания стимулирующая надбавка устанавливается приказом ОКидМ.

3.5. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) устанавливается руководителям учреждений в процентах к должностному окладу, согласно приложению 3.

3.6. Стимулирующая надбавка за библиотечный стаж работы устанавливается работникам в процентах к должностному окладу, согласно приложению 4.

3.7. Стимулирующая надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается руководителям учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер - 15%.

3.8. Премия по итогам работы за период (год) устанавливается руководителям учреждений в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителей учреждений согласно приложению 5 и выплачивается с целью поощрения руководителей учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

Размер премии может составлять не более 100 % от должностного оклада.

При увольнении руководителей учреждений по собственному желанию до истечения соответствующего периода руководители учреждений лишаются права на получение премии по итогам периода.

Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью в случаях:

- применения к руководителям учреждений дисциплинарного взыскания.

3.9. Премия за выполнение особо важных или срочных работ выплачивается руководителям учреждений одновременно по итогам выполнения особо важных или срочных работ. Такими работами могут считаться:

- а) подготовка учреждений к осенне-зимнему периоду;

- б) проведение мероприятий по гражданской обороне и устранения аварий;
- в) подготовка и проведение международных, российских, региональных конкурсов, мероприятий научно – методического характера, а также смотров, фестивалей, конкурсов, городских мероприятий;
- г) качественная подготовка срочной информационной, аналитической и другой отчётности в ограниченные сроки;
- д) иные особо важные или срочные работы.

Размер премии может устанавливаться в размере до 50 % от должностного оклада.

3.10. Единовременные премии могут выплачиваться за безупречную и эффективную работу в случаях:

- награждении Почётной грамотой;
- в связи с 50, 55, 60 – летним юбилеем со дня рождения и другими юбилейными датами;
- в связи с юбилейными датами создания учреждения;
- в связи с профессиональными и государственными праздниками.

Руководители учреждений, награждённые Почётной грамотой премируются в размере, установленном соответствующими нормативными правовыми актами.

3.11. Величина стимулирующего фонда руководителей может составлять до 3 процентов фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

IV. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Установление персонального повышающего коэффициента осуществляется один раз в год на основе оценки эффективности деятельности руководителей учреждений.

До 20 января следующего за отчётным годом, руководители учреждений представляют в ОКиДМ отчёт о выполнении целевых показателей эффективности деятельности руководителей учреждений (приложение 6).

4.2. Руководители учреждений несут ответственность за достоверность представленных отчётов.

4.3. Комиссия в течение 2-х рабочих дней, с даты предоставления документов, рассматривает отчёты руководителей учреждений.

V. Порядок проведения заседания комиссии

5.1. Заседания комиссии для установления персонального повышающего коэффициента руководителям учреждений проводится один раз в год (в январе).

5.2. Для установления единовременных (разовых) стимулирующих выплат руководителям учреждений могут проводиться внеочередные заседания комиссии.

5.3. Заседания комиссии считаются правомочными, если на них присутствуют не менее половины её членов. Решения комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов. В случае равенства голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель комиссии, при отсутствии – заместитель председателя комиссии.

5.4. Итоги заседания оформляются протоколом, в котором содержатся сведения о членах комиссии, присутствующих на заседании комиссии, результатах голосования и принятых решениях.

5.5. Протокол заседания комиссии оформляется секретарём комиссии и подписывается председателем комиссии или лицом, его замещающим, и членами комиссии.

5.6. В соответствии с протоколом заседания комиссии специалисты ЦБ ОКиДМ осуществляет расчёт размера персонального повышающего коэффициента, готовят проект приказа об установлении персонального повышающего коэффициента.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда руководителей учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Руководителям могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

6.1.1. Выплаты руководителям за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями,

6.1.2. Выплаты руководителям, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;

- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), установленным для руководителей учреждений, подведомственных ОКиДМ, в процентах к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). В соответствии с законодательством к заработной плате устанавливается районный коэффициент и процентные надбавки.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

6.3. Выплата руководителям, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 5% от оклада.

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается руководителю при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается руководителю при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается руководителю в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится руководителям, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе - полный день, если работа в выходные или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

6.8. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате руководителей применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к окладу.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты руководителю заработной платы и других нарушений оплаты труда, ОКиДМ несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней руководитель имеет право, известив ОКиДМ в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Руководитель, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего

дня после получения письменного уведомления от ОКиДМ о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу,

7.2. Из фонда оплаты труда руководителю может быть оказана материальная помощь в связи:

- с тяжёлым материальным положением (с указанием причины);
- к отпуску;
- с тяжёлой и продолжительной болезнью руководителя;
- со смертью руководителя или члена его семьи.

Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает ОКиДМ на основании письменного заявления руководителя.

7.3. Руководителям устанавливается ненормированный рабочий день, за который предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется трудовым договором.

**Минимальные размеры окладов
руководителей учреждений культуры**

Наименование должности	Минимальный размер оклада (рублей)
Директор ДШИ	8811
Директор КДУ, ЦБС	8478
Главный бухгалтер ЦБ	6927

Перечень критериев для установления персонального повышающего коэффициента руководителям учреждений дополнительного образования

Наименование критерия		Размер балла
1.	Списочная численность работников	от 0 до 10 – 0,03 от 10 до 20 единиц – 0,05 от 20 до 30 единиц – 0,07 от 30 до 40 – 0,09 от 40 до 50 единиц – 0,11 от 50 и выше – 0,13
2.	Численность населения зоны обслуживания	до 5 тыс. чел. – 0,4 от 5 до 10 тыс. чел. – 0,6 от 10 до 15 тыс. чел. – 0,8 от 15 до 20 тыс. чел. – 1,0
3.	Организация работы по привлечению внебюджетных средств (процентное соотношение к общему объему выделенных учреждению бюджетных средств) (за каждые 0,5%)	0,03
4.	Проведение на базе учреждения творческих выставок, конкурсов, фестивалей, мероприятий по повышению квалификации и т.п. разного уровня (за 1 мероприятие)	муниципальный (городской) – 0,007 зональный (районный) – 0,017 региональный (областной) – 0,027 всероссийский* – 0,037 международный* – 0,047
5.	Участие учреждения (обучающихся, творческих коллективов и их участников) в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. разного уровня (за 1 мероприятие)	муниципальный (городской) – 0,007 зональный (районный) – 0,017 региональный (областной) – 0,027 всероссийский* – 0,037 международный* – 0,047
6.	Количество обучающихся (за 1 обучающегося)	0,001
7.	Количество образовательных программ (за 1 программу)	0,015
8.	Соблюдение сроков сдачи годовой отчетности, правильность и достоверность представленной в них информации: - годовой отчет - 1-ДМШ - 1-ДО	0,17 0,17 0,17
9.	Количество педагогических работников (преподавателей, концертмейстеров), имеющих высшую квалификационную категорию (за 1 пед. работника)	0,001

10.	Количество обучающихся, поступивших в ВУЗы, ССУЗы (за 1 обучающегося)	0,001
-----	---	-------

* в том случае, если организатором конкурса является региональный либо федеральный орган управления культурой, образования.

Перечень критериев для установления персонального повышающего коэффициента руководителям учреждений культурно-досугового типа

Наименование критерия		Размер балла
1.	Списочная численность работников	от 0 до 10 – 0,03 от 10 до 20 единиц – 0,05 от 20 до 30 единиц – 0,07 от 30 до 40 – 0,09 от 40 до 50 единиц – 0,11 от 50 и выше – 0,13
2.	Численность населения зоны обслуживания	до 5 тыс. чел. – 0,4 от 5 до 10 тыс. чел. – 0,6 от 10 до 15 тыс. чел. – 0,8 от 15 до 20 тыс. чел. – 1,0
3.	Организация работы по привлечению внебюджетных средств (процентное соотношение к общему объему выделенных учреждению бюджетных средств) (за каждые 0,5%)	0,03
4.	Проведение на базе учреждения творческих выставок, конкурсов, фестивалей, мероприятий по повышению квалификации и т.п. разного уровня (за 1 мероприятие)	муниципальный (городской) – 0,007 зональный (районный) – 0,017 региональный (областной) – 0,027 всероссийский* – 0,037 международный* – 0,047
5.	Участие учреждения (обучающихся, творческих коллективов и их участников) в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. разного уровня (за 1 мероприятие)	муниципальный (городской) – 0,007 зональный (районный) – 0,017 региональный (областной) – 0,027 всероссийский* – 0,037 международный* – 0,047
6.	Количество клубных формирований (клубов, творческих любительских объединений, и др.) (за 1 единицу)	0,007
7.	Количество коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый» (за 1 коллектив)	0,03
8.	Проведение уличных массовых праздников для населения (за 1 единицу)	0,1
9.	Наличие обособленных структурных подразделений (филиалов, библиотек) (за 1 единицу)	0,07

10.	Соблюдение сроков сдачи годовой отчетности, правильность и достоверность представленной в них информации: - годовой отчет - 7-НК	0,17 0,17
-----	--	--------------

Перечень критериев для установления персонального повышающего коэффициента руководителям централизованных библиотечных систем

Наименование критерия		Размер балла
1.	Списочная численность работников	от 0 до 10 – 0,03 от 10 до 20 единиц – 0,05 от 20 до 30 единиц – 0,07 от 30 до 40 – 0,09 от 40 до 50 единиц – 0,11 от 50 и выше – 0,13
2.	Численность населения обслуживаемого населенного пункта	до 5 тыс. чел. – 0,4 от 5 до 10 тыс. чел. – 0,6 от 10 до 15 тыс. чел. – 0,8 от 15 до 20 тыс. чел. – 1,0
3.	Организация работы по привлечению внебюджетных средств (процентное соотношение к общему объему выделенных учреждению бюджетных средств) (за каждые 0,5%)	0,03
4.	Проведение на базе учреждения творческих выставок, конкурсов, фестивалей, встреч с писателями, мероприятий по повышению квалификации и т.п. разного уровня (за 1 мероприятие)	муниципальный (городской) – 0,007 зональный (районный) – 0,017 региональный (областной) – 0,027 всероссийский* – 0,037 международный* – 0,047
5.	Участие учреждения в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. разного уровня (за 1 мероприятие)	муниципальный (городской) – 0,007 зональный (районный) – 0,017 региональный (областной) – 0,027 всероссийский* – 0,037 международный* – 0,047
6.	Количество клубных формирований (клубов, творческих любительских объединений, и др.) (за 1 единицу)	0,007
7.	Количество АРМов для пользователей с доступом в интернет (за единицу)	0,007
8.	Наличие специализированного программного обеспечения (за каждый вид)	0,34
9.	Наличие обособленных структурных подразделений (филиалов, библиотек) (за 1 единицу)	0,07

10.	Соблюдение сроков сдачи годовой отчетности, правильность и достоверность представленной в них информации: - годовой отчет - 6-НК	0,17 0,17
-----	--	--------------

Перечень критериев для установления персонального повышающего коэффициента руководителям централизованной бухгалтерии

Наименование критерия		Размер балла
1.	Списочная численность работников	от 0 до 10 – 0,03 от 10 до 20 единиц – 0,05 от 20 до 30 единиц – 0,07 от 30 до 40 – 0,09 от 40 до 50 единиц – 0,11 от 50 и выше – 0,13
2.	Наличие специализированного программного обеспечения (за каждый вид)	0,34
3.	Количество обслуживаемых учреждений (за 1 учреждение)	0,03
4.	Количество видов обслуживаемых учреждений (за 1 вид)	0,007
5.	Соблюдение сроков сдачи годовой отчетности, правильность и достоверность представленной в них информации по бюджету (за 1 учреждение)	0,20
6.	Соблюдение сроков сдачи годовой отчетности, правильность и достоверность представленной в них информации по налогам (за 1 учреждение)	0,20
7.	Соблюдение сроков сдачи годовой отчетности, правильность и достоверность представленной в них информации по ПФ и ФСС (за 1 учреждение)	0,20

Приложение 3
к Порядку оплаты руководителей

1. Ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу за стаж работы в учреждениях дополнительного образования устанавливается в следующих размерах при стаже работы руководителя:

Стаж работы в учреждениях (организациях) культуры и искусства	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
от 5 до 10 лет	20 %
от 10 до 15 лет	25 %
от 15 до 20 лет	30 %
от 20 до 25 лет	35 %
свыше 25 лет	40 %

2. Ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу за стаж работы в учреждениях культурно-досугового типа устанавливается в следующих размерах при стаже работы руководителя:

Стаж работы в учреждениях (организациях) культуры и искусства	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
от 5 до 10 лет	20 %
от 10 до 15 лет	25 %
от 15 до 20 лет	30 %
от 20 до 25 лет	35 %
свыше 25 лет	40 %

3. Ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу за стаж работы в централизованной бухгалтерии устанавливается в следующих размерах при стаже работы руководителя:

Стаж работы в учреждениях (организациях) культуры и искусства	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
от 1 до 5	15%
от 5 до 10 лет	20 %
от 10 до 15 лет	25 %
от 15 до 20 лет	30 %
от 20 до 25 лет	35 %
свыше 25 лет	40 %

Приложение 4
к Порядку оплаты руководителей

1. Ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу за библиотечный стаж работы устанавливается в следующих размерах при стаже работы руководителя:

Стаж работы в учреждениях (организациях) культуры и искусства	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
от 5 до 10 лет	20 %
от 10 до 15 лет	25 %
от 15 до 20 лет	30 %
от 20 до 25 лет	35 %
свыше 25 лет	40 %

**Перечень целевых показателей деятельности
руководителей учреждений
культурно-досугового типа для установления премий**

№ п/п	Наименование показателя, показателя объёма муниципальной услуги (работы)	Ед. измерения	Контрольное значение показателя в _____ году, с нарастающим итогом			
			1 кварт	полугодие	9 мес.	год
1	2	3	4	5	6	7
1.	Количество клубных формирований	единиц				
2.	Количество участников клубных формирований	единиц				
3.	Число культурно-досуговых мероприятий, проведённых культурно-досуговым учреждением	единиц				
4.	Увеличение численности участников культурно- досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим годом)	%				
5.	Наличие сайта в сети Интернет	Да/нет				
6.	Списочная численность (без внешних совместителей) учреждения	Чел.				
7.	Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме финансирования	%				
8.	Обеспеченность кадрами	% укомплектованности				

**Перечень целевых показателей деятельности
руководителей централизованной библиотечной системы
для установления премий**

№ п/п	Наименование показателя, показателя объёма муниципальной услуги (работы)	Ед. измерения	Контрольное значение показателя в _____ году, с нарастающим итогом			
			1 кварт	полугодие	9 мес.	год

1	2	3	4	5	6	7
1.	Количество документов, выданных из фонда библиотеки (в том числе удалённым пользователям)	единиц				
2.	Количество зарегистрированных пользователей	единиц				
3.	Количество посещений	единиц				
4.	Количество документов библиотечного фонда, в отношении которых проводятся мероприятия по сохранности	единиц				
5.	Число культурно-досуговых мероприятий, проведенных учреждением	единиц				
6.	Увеличение количества библиографических записей в электронный каталог (по сравнению с предыдущим годом)	%				
7.	Наличие сайта в сети Интернет	Да/нет				
8.	Списочная численность (без внешних совместителей) учреждения	Чел.				
9.	Обеспеченность кадрами	% укомплектованности				

Перечень целевых показателей деятельности руководителей учреждений дополнительного образования для установления премий

№ п/п	Наименование показателя, показателя объёма муниципальной услуги (работы)	Ед. измерения	Контрольное значение показателя в ___ году, с нарастающим итогом			
			1 кварт	Полугодие	9 мес.	год
1	2	3	4	5	6	7
1.	Число обучающихся	Чел.				

2.	Доля выпускников, получивших свидетельство о дополнительном образовании в сфере культуры и искусства с отличием, в общей численности выпускников образовательного учреждения	%	
3.	Удельный вес преподавателей учреждения, имеющих квалификационную категорию, от общего числа преподавателей учреждения	%	
4.	Доля выпускников образовательного учреждения дополнительного образования, поступивших в средние и высшие специальные учебные заведения, в общей численности выпускников	%	
5.	Доля детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, от общего числа детей	%	
6.	Наличие сайта в сети Интернет	да\нет	
7.	Численность преподавателей	Чел.	
8.	Обеспеченность кадрами	% укомплектованности	

**Перечень целевых показателей деятельности
руководителей централизованных бухгалтерий
для установления премий**

№ п/п	Наименование показателя, показателя объёма муниципальной услуги (работы)	Ед. измерения	Контрольное значение показателя в ___ году, с нарастающим итогом			
			1 кварт	Полугодие	9 мес.	год
1	2	3	4	5	6	7
1.	Количество отчетов, подлежащих своду	Единица				
2.	Количество отчетов, подлежащих консолидации	Единица				
3.	Количество пользователей отчетов	Единица				
4.	Количество согласований	Единица				
5.	Количество объектов учета (регистров)	Единица				

6.	Численность работников	Чел.				
7.	Обеспеченность кадрами	% укомпле ктованн ости				

**Форма отчёта для установления персонального повышающего коэффициента
для руководителей учреждений дополнительного образования**

Наименование учреждения

Год

	Наименование критерия	Расчёт	Количество баллов
1.	Списочная численность работников		
2.	Численность населения зоны обслуживания		
3.	Организация работы по привлечению внебюджетных средств (процентное соотношение к общему объему выделенных учреждению бюджетных средств) (за каждые 0,5%)		
4.	Проведение на базе учреждения творческих выставок, конкурсов, фестивалей, мероприятий по повышению квалификации и т.п. разного уровня (за 1 мероприятие)		
5.	Участие учреждения (обучающихся, творческих коллективов и их участников) в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. разного уровня (за 1 мероприятие)		
6.	Количество обучающихся (за 1 обучающегося)		
7.	Количество образовательных программ (за 1 программу)		
8.	Соблюдение сроков сдачи годовой отчетности, правильность и достоверность представленной в них информации: - годовой отчет, - 1-ДМШ - 1-ДО		
9.	Количество педагогических работников (преподавателей, концертмейстеров), имеющих высшую квалификационную категорию (за 1 пед. работника)		
10.	Количество обучающихся, поступивших в ВУЗы, ССУЗы (за 1 обучающегося)		
			ИТОГО

Дата

Подпись

Расшифровка

**Форма отчёта для установления персонального повышающего коэффициента
для руководителей учреждений культурно-досугового типа**

Наименование учреждения

Год

	Наименование критерия	Расчёт	Количество баллов
1.	Списочная численность работников		
2.	Численность населения зоны обслуживания		
3.	Организация работы по привлечению внебюджетных средств (процентное соотношение к общему объему выделенных учреждению бюджетных средств) (за каждые 0,5%)		
4.	Проведение на базе учреждения творческих выставок, конкурсов, фестивалей, мероприятий по повышению квалификации и т.п. разного уровня (за 1 мероприятие)		
5.	Участие учреждения (обучающихся, творческих коллективов и их участников) в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. разного уровня (за 1 мероприятие)		
6.	Количество клубных формирований (клубов, творческих любительских объединений, и др.) (за 1 единицу)		
7.	Количество коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый» (за 1 коллектив)		
8.	Проведение уличных массовых праздников для населения (за 1 единицу)		
9.	Наличие обособленных структурных подразделений (филиалов, библиотек) (за 1 единицу)		
10.	Соблюдение сроков сдачи годовой отчетности, правильность и достоверность представленной в них информации: - годовой отчет; - 7-НК		
			ИТОГО

Дата

Подпись

Расшифровка

**Форма отчёта для установления персонального повышающего коэффициента
для руководителей централизованных библиотечных систем**

Наименование учреждения

Год

Наименование критерия		Расчёт	Количество баллов
1.	Списочная численность работников		
2.	Численность населения обслуживаемого населенного пункта		
3.	Организация работы по привлечению внебюджетных средств (процентное соотношение к общему объему выделенных учреждению бюджетных средств) (за каждые 0,5%)		
4.	Проведение на базе учреждения творческих выставок, конкурсов, фестивалей, встреч с писателями, мероприятий по повышению квалификации и т.п. разного уровня (за 1 мероприятие)		
5.	Участие учреждения в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. разного уровня (за 1 мероприятие)		
6.	Количество клубных формирований (клубов, творческих любительских объединений, и др.) (за единицу)		
7.	Количество АРМов для пользователей с доступом в интернет (за единицу)		
8.	Наличие специализированного программного обеспечения (за каждый вид)		
9.	Наличие обособленных структурных подразделений (филиалов, библиотек) (за 1 единицу)		
10.	Соблюдение сроков сдачи годовой отчетности, правильность и достоверность представленной в них информации: - годовой отчет - 6-НК		
			ИТОГО

Дата

Подпись

Расшифровка

**Форма отчёта для установления персонального повышающего коэффициента
руководителям централизованной бухгалтерии**

Наименование учреждения

Год

Наименование критерия		Расчёт	Количество баллов
1.	Списочная численность работников		
2.	Наличие специализированного программного обеспечения (за каждый вид)		
3.	Количество обслуживаемых учреждений (за 1 учреждение)		
4.	Количество видов обслуживаемых учреждений (за 1 вид)		
5.	Соблюдение сроков сдачи годовой отчетности, правильность и достоверность представленной в них информации по бюджету (за 1 учреждение)		
6.	Соблюдение сроков сдачи годовой отчетности, правильность и достоверность представленной в них информации по налогам (за 1 учреждение)		
7.	Соблюдение сроков сдачи годовой отчетности, правильность и достоверность представленной в них информации по ПФ и ФСС (за 1 учреждение)		
			ИТОГО

Дата

Подпись

Расшифровка