



**Российская Федерация  
Новгородская область**  
**АДМИНИСТРАЦИЯ ВАЛДАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

01.02.2024 № 294

Валдай

**Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных муниципальному казенному учреждению комитету культуры Администрации Валдайского муниципального района**

В соответствии со статьёй 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021 (протокол № 11), Администрация Валдайского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных муниципальному казенному учреждению комитету культуры Администрации Валдайского муниципального района.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации Валдайского муниципального района от 29.08.2014 № 1771 «Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры и работников бюджетных образовательных учреждений в сфере культуры, подведомственных муниципальному казенному учреждению Комитету культуры и туризма Администрации Валдайского муниципального района».

3. Контроль за выполнением постановления возложить на первого заместителя Главы администрации муниципального района Гаврилова Е.А.

4. Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.12.2023.

5. Разместить постановление на официальном сайте Администрации Валдайского муниципального района в сети «Интернет».

**Первый заместитель Главы  
администрации муниципального  
района**

**Е.А.Гаврилов**

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Администрации  
муниципального района  
от 01.02.2024 № 294

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений**  
**дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных**  
**муниципальному казенному учреждению комитету культуры**  
**Администрации Валдайского муниципального района**

**1. Общее положение**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных муниципальному казенному учреждению комитету культуры Администрации Валдайского муниципального района, (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021 (протокол № 11), и устанавливает порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования в сфере культуры, подведомственного муниципальному казенному учреждению комитету культуры Администрации Валдайского муниципального района – муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Валдайская детская школа искусств» (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения в сфере культуры устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- нормативных правовых актов Новгородской области;
- муниципальных правовых актов Валдайского муниципального района;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.3. Оплата труда руководителя учреждения состоит из оклада (должностного оклада) (далее – оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные трудовым договором. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения культуры.

1.4. Руководителю могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 2, подпунктом 2.3.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в

соответствии с разделом 2, подпунктом 2.4.

1.7. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального округа.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

1.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается учредителем в кратности 3 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения и рассчитывается за календарный год.

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

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчёта среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

1.9. Информация о рассчитанной за предшествующий год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учредителя не позднее 15 мая текущего года.

В составе размещаемой на официальных сайтах информации о

среднемесячной заработной плате руководителя учреждения запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации указанных лиц, а также сведения, отнесенные к сведениям конфиденциального характера.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения и представления указанными лицами данной информации устанавливается распоряжением Администрации Валдайского муниципального района, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.10. Руководитель учреждения может заниматься другой трудовой деятельностью в свободное от основной работы время, по согласованию с учредителем.

Руководителю учреждения за выполнение работы по совместительству устанавливается доплата на основании письменного согласия учредителя и дополнительного соглашения к трудовому договору, размер которой соответствует пропорционально отработанному времени и размеру должностного оклада по занимаемой должности, определенной в профессиональной квалификационной группе, утвержденной приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных групп работников культуры, искусства и кинематографии», Министерства культуры Российской Федерации от 05 мая 2014 года № 763 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности» (в редакции приказа Минкультуры от 30.01.2015 № 188).

1.11. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение).

## **2. Порядок оплаты труда руководителя учреждения**

2.1. Размер оплаты труда руководителя учреждения зависит от сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности 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».

2.2. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости возглавляемого учреждения в размере 0,5 от среднемесячной заработной платы основных работников

(педагогов) списочного состава за предыдущий год, рассчитанный на основе федерального статистического наблюдения (форма №3П - образование).

Руководителю учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу.

Размер оклада руководителя учреждения увеличивается на повышающий коэффициент к окладу путем суммирования по следующим критериям:

№ п/п	Наименование критерии	Размер коэффициента кратности
1.	Количество учащихся человек:	
	до 100	0,1
	от 101 до 200	0,2
	от 201 до 300	0,3
	от 301 до 400	0,4
	от 401 до 500	0,5

### 2.3. Выплаты компенсационного характера.

2.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.3.2. К выплатам компенсационного характера руководителя учреждения относятся:

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

2.3.3. Выплата за работу в ночное время осуществляется в размере не менее 20 процентов от части оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.3.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере: одинарной дневной или часовой ставки (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и двойной дневной или часовой ставки (часть оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются распоряжением Администрации Валдайского муниципального района и трудовым договором.

По желанию руководителя учреждения сверхурочная работа вместо

повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.6. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.3.7. Решение об установлении выплат компенсационного характера и их конкретных размеров в отношении руководителя Учреждения принимается на основании ходатайства председателя комитета культуры и оформляется распоряжением Администрации Валдайского муниципального района.

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

2.4.1. 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 за период.

2.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада. Выплата производится ежемесячно.

При определении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- организация и проведение социально значимых мероприятий;
- ведение проектной деятельности;
- выполнение особо важных задач;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ, экспериментальной работе;

выполнение по итогам года поступлений от приносящей доход деятельности;

творческая активность коллективов: количество выступлений на мероприятиях, фестивалях Всероссийского и Международного уровней, в том числе интернет-конкурсов;

ученая степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности – до 10% оклада;

ученая степень доктора наук или почетное звание «Народный» по профилю профессиональной деятельности – до 20% оклада.

Решение о размере выплат в отношении руководителя учреждения принимается на основании ходатайства председателя комитета культуры и оформляется распоряжением Администрации Валдайского муниципального района.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения, производится за фактически отработанное время и не производится с момента прекращения трудового договора.

2.4.3. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачиваются единовременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации – в размере до 20% от оклада;

при поощрении Президентом Российской Федерации – в размере до 25% от оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере до 25% от оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации – в размере до 30% от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области – в размере до 10% от оклада.

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

от 1 до 3 лет – 10% от оклада;

от 3 до 6 лет – 15% от оклада;

от 6 до 10 лет – 20% от оклада;

свыше 10 лет – 30% от оклада.

Размер выплаты за стаж работы в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации Валдайского 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 и молодежной политики (работникам общеотраслевых профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных, муниципальных учреждениях культуры, молодежной политики 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 ребенком 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.

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.

При увольнении руководителей учреждений выплата за стаж работы исчисляется пропорционально отработанному времени.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

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

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

### **3. Материальная помощь**

3.1. При наличии экономии фонда оплаты труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности и направляемых учреждению на оплату труда, руководителю может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

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 Главой муниципального района на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Распоряжение о выплате материальной помощи принимается Администрацией Валдайского муниципального района.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

3.2. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается члену его семьи (супруг, супруга) или близким родственникам



(родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки) в размере не более одного должностного оклада в пределах фонда оплаты труда. Решение о выплате материальной помощи члену семьи (одному из близких родственников) руководителя учреждения принимается Главой муниципального района и устанавливается распоряжением Администрации Валдайского муниципального района на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

3.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя учреждения.

#### **4. Порядок премирования руководителя учреждения**

##### **4.1. Премирование по показателям эффективности.**

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности учреждений в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (приложение к Положению), путем суммирования баллов за отчетный период.

4.1.1. Оценка эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным, руководителя учреждения – ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за четвертый квартал оценка эффективности проводится не позднее 25 декабря текущего года).

Оценка эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения осуществляет комиссия Администрации Валдайского муниципального района, состав и порядок деятельности которой утверждаются правовым актом Администрации Валдайского муниципального района.

Руководитель учреждения представляет в комиссию отчеты об оценке эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности по форме в соответствии с приложением к настоящему Положению:

ежегодно не позднее 20 января года, следующего за отчетным;

ежеквартально не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Комиссия Администрации Валдайского муниципального района рассматривает представленные отчеты об оценке эффективности деятельности и на их основе проводит оценку показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Проведение оценки эффективности деятельности 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.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за период начисляется за фактически отработанное время в указанном периоде исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения. За период временной нетрудоспособности и отпусков премия не начисляется.

Достижение показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере (100% оклада руководителя учреждения).

4.1.2. Премия руководителю не выплачивается в случае:

1) если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем учреждения, работником учреждения, составит меньше 50 процентов;

2) несвоевременного представления или непредставления в оценочную комиссию документов;

3) наличия обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (выговор) до снятия дисциплинарного взыскания у руководителя учреждения в отчетном периоде.

4.1.3. По результатам рассмотрения отчетов комиссия Администрации Валдайского муниципального района готовит предложения Главе муниципального района о премировании (об отказе в премировании) руководителей учреждений. На основании предложений Глава муниципального района принимает решение о конкретных размерах выплат.

4.1.4. Распоряжение о выплате премии по показателям эффективности оформляется Администрацией Валдайского муниципального района.

4.2. При наличии экономии фонда оплаты труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности и направляемых учреждению на оплату труда, руководителю может производиться единовременное премирование.

4.3. Единовременная премия выплачивается в размере одного должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Единовременная премия руководителю учреждения производится: за выполнение отдельных поручений и указаний главы Администрации Валдайского муниципального района;

за проведение учреждением особо сложных, масштабных мероприятий с высоким показателем, существенно улучшающим качество предоставляемых услуг;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

в связи с профессиональным праздником;

в связи с Международным женским днем 8 марта;

в связи с юбилейными датами рождения (50,55,60,65,70 лет со дня рождения);

к очередному отпуску.

Единовременное премирование руководителя осуществляется по результатам и за качество выполняемой работы и производится на основании ходатайства председателя комитета культуры и оформляется распоряжением Администрации Валдайского муниципального района.

4.5. Единовременная премия руководителю не выплачивается в следующих случаях:

1) наличие обоснованных жалоб, дисциплинарное взыскание (выговор) до снятия дисциплинарного взыскания, неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

2) невыполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов и организационно-распорядительных документов учредителя;

3) грубое нарушение финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесение учреждению своей деятельностью или бездействием материального ущерба;

4) нарушения техники безопасности, требований охраны труда, зафиксированных надзорными органами.

Приложение  
к Положению об оплате труда  
руководителей муниципальных бюджетных  
учреждений дополнительного образования  
в сфере культуры, подведомственных  
муниципальному казенному учреждению  
комитету культуры Администрации  
Валдайского муниципального района

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений**  
**и критериев оценки эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Отчетный период	Количество баллов
1	2	3	4	5
<b>1.</b>	<b>Основная деятельность учреждения</b>			
<b>1.1.</b>	<b>Актуальное состояние и полнота правовой базы учреждения и ее соответствие законодательству</b>			<b>максимум – 12 баллов</b>
1.1.1.	Наличие и качество документов, регламентирующих деятельность учреждения (Устав, коллективный договор, сформированные муниципальное задание и план финансово-хозяйственной деятельности на отчетный период, штатное расписание, утвержденные положения о структурных подразделениях, должностные инструкции работников в соответствии со штатным расписанием	да - 3 балла; нет - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	3 балла
1.1.2.	Своевременность внесения изменений в Устав учреждения, коллективный договор, должностные инструкции, план финансово-хозяйственной деятельности	изменения внесены своевременно - 2 балла; изменения не внесены или внесены несвоевременно - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	2 балла
1.1.3.	Наличие заключенных соглашений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями, физическими лицами (волонтерами)	да - 1 балл; нет - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	1 балл
1.1.4.	Результат независимой оценки качества условий оказания услуг	оценка проводилась и прошла на: отлично или хорошо - 3 балла; удовлетворительно - 1 балл; неудовлетворительно - 0 баллов	по итогам года	3 балла

1.1.5.	Результат выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе НОК	план исполнен - 3 балла; план не исполнен - 0 баллов	по итогам года	3 балла
<b>1.2.</b>	<b>Наличие перспективного плана работы учреждения</b>	<b>план имеется - 3 балла;</b> <b>план отсутствует - 0 баллов</b>	по итогам года	<b>максимум – 3 балла</b>
1.3.	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)			<b>максимум – 16 баллов</b>
1.3.1.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнения работ)	100% и выше - 8 баллов; от 95 до 100% - 5 баллов; от 90 до 95% - 2 балла; ниже 90% - 0 баллов	по итогам года	8 баллов
1.3.2.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнения работ)	100% и выше - 8 баллов; от 95 до 100% - 5 баллов; от 90 до 95% - 2 балла; ниже 90% - 0 баллов	по итогам года	8 баллов
<b>1.4.</b>	<b>Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг</b>	жалобы отсутствуют - 4 балла жалобы имеются - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	<b>максимум – 4 балла</b>
<b>1.5.</b>	<b>Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик, в том числе участие в конкурсах на получение грантов и иных форм финансовой поддержки</b>			<b>максимум – 7 баллов</b>
1.5.1.	Результативность проектной деятельности учреждения	наличие проектов, поддержанных в объеме 100,0 тыс. рублей и свыше - 7 баллов; наличие проектов, поддержанных в объеме от 50,0 тыс. рублей до 100,0 тыс. рублей - 5 баллов; наличие проектов, поддержанных в объеме до 50,0 тыс. рублей - 3 балла; отсутствие поддержанных проектов или отсутствие проектной деятельности - 0 баллов	по итогам года	7 баллов
<b>1.6.</b>	<b>Обеспечение комплексной безопасности учреждения</b>			<b>максимум – 7 баллов</b>
1.6.1.	Соблюдение мер противопожарной безопасности и правил по охране труда (ведение соответствующей нормативной документации (приказы, положения, журналы и прочее)	да - 4 балла; нет - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	4 балла
1.6.2.	Отсутствие травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период	да - 3 балла; нет - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	3 балла

1.7.	<b>Предписания контролирующих органов по результатам проведенных проверок</b>	отсутствие предписаний контролирующих органов за отчетный период - 1 балл; не выполнение требований, указанных в предписаниях контролирующих органов за отчетный период в установленные сроки - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	<b>максимум – 1 балл</b>
1.8.	<b>Исполнение приказов, поручений комитета культуры и туризма, своевременное предоставление информации по запросам</b>	исполнение приказов, поручений, предоставление информации в установленный срок - 2 балла; неисполнение приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок или предоставление с нарушением срока - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	<b>максимум – 2 балла</b>
1.9.	<b>Наличие актуальной информации на Интернет-сайте учреждения (филиалов)</b>			<b>максимум – 8 баллов</b>
1.9.1.	Актуальность и своевременность размещения информации о деятельности учреждения в соответствии с приказом Минкультуры России от 20.02.2015 №277 «Об утверждении требований к содержанию и форме предоставления информации о деятельности организаций культуры, размещаемой на официальных сайтах уполномоченного федерального органа исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций культуры в сети «Интернет»»	наличие актуальной информации на Интернет-сайте - 2 балла; отсутствие актуальной информации на Интернет-сайте - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	5 баллов
1.9.2.	Рост количества посещений Интернет-сайта учреждения (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам учреждения) по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (выполнением считается достижение показателя прошлого периода либо его увеличение)	рост количества посещений Интернет-сайта - 2 балла; снижение количества посещений Интернет-сайта - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	3 балла
1.10.	<b>Формирование современной информационной инфраструктуры и обеспечение высокого уровня доступа населения к информации</b>			<b>максимум – 4 балла</b>

1.10.1.	Публикации и передача в печатных средствах и электронных средствах массовой информации материалов о деятельности учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах, подготовленных учреждением или корреспондентами СМИ	да - 2 балла; нет - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	2 балла
1.10.2.	Наличие у учреждения и филиалов группы в социальных сетях и своевременная актуализация представленной в ней информации	да - 2 балла; нет - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	2 балла
1.11.	<b>Выполнение мероприятий по энергосбережению</b>	наличие энергосервисных контрактов, долгосрочных контрактов, контрактов жизненного цикла - 2 балла; отсутствие энергосервисных контрактов, долгосрочных контрактов, контрактов жизненного цикла - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	<b>максимум – 2 балла</b>
<b>2.</b>	<b>Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения</b>			<b>максимум – 15 баллов</b>
<b>2.1.</b>	<b>Своевременность представления месячных, квартальных, годовых отчетов, бухгалтерских отчетных данных, статистических отчетов, соблюдение сроков и порядка представления проектов планов финансово-хозяйственной деятельности, других сведений и их качество</b>			
2.1.1.	Соблюдение сроков и отсутствие нарушений при оформлении отчетности и других документов	соотношение: соблюдено - 4 балла; не соблюдено - 0 баллов		4 балла
<b>2.2.</b>	<b>Отсутствие факторов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и на иные цели</b>	отсутствуют - 4 балла; имеют место - 0 баллов	по итогам года	4 балла
<b>2.3.</b>	<b>Эффективное ведение финансово-экономической деятельности</b>		ежеквартально по итогам года	
2.3.1.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности и подтвержденных нарушений ведения финансово-хозяйственной деятельности	задолженность отсутствует - 4 балла; задолженность есть - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	4 балла

2.4.	Рост доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности к объему за предыдущий отчетный период	рост доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности в соответствии с утвержденным планом учреждения по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (выполнением считается достижение показателя прошлого периода либо его увеличение) - 3 балла; отсутствие роста доходов учреждений от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	3 балла
3.	Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			<b>максимум – 19 баллов</b>
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги	Укомплектовано на 75-100% - 3 балла; Укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	3 балла
3.2.	Доля специалистов со средним и высшим образованием	доля 60% и более - 3 балла доля от 50% до 60% - 2 балла доля от 40% до 50% - 1 балл доля до 40% - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	3 балла
3.3.	Доля специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку	доля от 5% до 3% - 4 балла доля от 3% до 2% - 2 балла доля до 2% - 0 баллов	по итогам года	4 балла
3.4.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном периоде (нарастающим итогом) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий отчетный период	наличие роста средней заработной платы или сохранение уровня - 5 баллов; снижение размера средней заработной платы - 0 баллов	ежеквартально (нарастающим итогом) по итогам года	5 баллов
3.5.	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с ведением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	эффективные контракты заключены со всеми работниками учреждения - 2 балла; эффективные контракты заключены не со всеми работниками учреждения - 0 баллов	ежеквартально по итогам года	2 балла
3.6.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством)	да - 2 балла; нет - 0 баллов	по итогам года	2 балла
<b>Всего:</b>				<b>100 баллов</b>