Проект

подготовлен управлением

бюджетного учёта и отчётности

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД СУРГУТ

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА**

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

О внесении изменения в постановление

Администрации города от 26.10.2016 № 7952

«Об утверждении положения о порядке

и условиях установления конкретных размеров

выплат, составляющих фонд оплаты труда

руководителей муниципальных бюджетных

и автономных учреждений, куратором которых

является комитет культуры и туризма»

В соответствии с пунктом 3 постановления Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», распоряжением Администрации города от 30.12.2005 № 3686 «Об утверждении Регламента Администрации города»:

1. Внести в постановление Администрации города от 26.10.2016 № 7952 «Об утверждении положения о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является комитет культуры и туризма» (с изменениями от 23.06.2017 № 5341) изменение, изложив приложение к постановлению в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Управлению по связям с общественностью и средствами массовой информации опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации и разместить на официальном портале Администрации города.

3. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования.

4. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава города В.Н. Шувалов

Алёшина Оксана Андреевна

специалист-эксперт планово-экономического отдела

тел. 52 20 12

Приложение
к [постановлению](#sub_0)

Администрации города
от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017 № \_\_\_\_\_\_\_

Положение
о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является комитет культуры и туризма

Раздел I. Общие положения

1. Положение о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является комитет культуры и туризма (далее -положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», распоряжением Администрации города от 01.02.2017 № 130 «Об утверждении положения о функциях учредителя и кураторов в отношении муниципальных организаций».

2. Настоящее положение вводится в целях установления системы оплаты труда и выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является комитет культуры и туризма (далее – учреждения), а также в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении эффективности и качества труда, четкого распределения и использования средств на оплату труда. Оплата труда руководителей учреждений производится из фонда оплаты труда учреждений в зависимости от количества и качества затраченного труда и его конечных результатов.

3. Выплаты, установленные настоящим положением, производятся за счет средств, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является комитет культуры и туризма

1. Размер должностного оклада руководителей учреждений определяется в порядке, установленном приложением 3 к постановлению Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и утверждается распоряжением Администрации города.

2. Перечень работников основного персонала учреждений определяется положением об оплате труда учреждений.

3. Конкретный размер коэффициента кратности к средней заработной плате основного персонала для определения размера должностных окладов руководителей устанавливается с соблюдением принципа оптимального соотношения оплаты труда руководителей и работников учреждений на основании критериев оценки деятельности руководителей учреждений за предыдущий финансовый год согласно [приложению 1](#sub_1100) к настоящему положению, но не более 5.

Индексация размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется одновременно с индексацией размеров должностных окладов работников учреждения в соответствии с настоящим положением.

При создании новых муниципальных учреждений и в случаях, когда невозможно произвести расчет среднемесячной заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается куратором учреждения. Размер должностного оклада определяется с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также с учетом размеров должностных окладов руководителей учреждений, аналогичных создаваемому учреждению по объективным параметрам (объемные показатели деятельности учреждения и другие аналогичные показатели).

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке, определенном приложением 4 к постановлению Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута».

5. Система выплат стимулирующего характера руководителей учреждений устанавливается в целях повышения материальной заинтересованности руководителей учреждений в конечных результатах труда, в инициативном и творческом отношении к работе для достижения наибольшей эффективности работы учреждений в целом.

Система выплат стимулирующего характера включает в себя:

- надбавку за стаж работы;

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком;

- выплата за организацию и контроль за осуществлением деятельности по оказанию платных услуг

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся по решению куратора учреждения.

5.1. Надбавка за стаж работы является персонифицированной и устанавливаются каждому руководителю с учетом отработанного им времени в учреждениях данной отросли. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка. Период времени, необходимые для приобретения права на надбавку за стаж работы закрепляется в коллективных договорах учреждений.

5.1.1. Ежемесячная надбавка работникам библиотек за стаж работы:

- за первые пять лет в размере 5% от установленного должностного оклада;

- за каждые последующие пять лет работы в размере 5% от установленного должностного оклада (оклада), но не свыше 20%.

5.1.2. Ежемесячная надбавка за стаж работы работникам культуры, дополнительного образования:

- при стаже работы от одного года до трех лет – 5%;

- при стаже работы от трех лет до пяти лет – 10%;

- при стаже свыше пяти лет – 15%.

5.2. Повышающий коэффициент к установленному должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком, соответствующий профилю выполняемой работы:

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу за ученую степень доктора наук - 0,2;

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу за ученую степень кандидата наук - 0,1;

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу награжденным орденами и медалями, ведомственными знаками отличия в труде либо удостоенным почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации или Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – 0,1.

При наличии двух и более оснований выплата по повышающему коэффициенту к установленному должностному окладу производится только по одному из оснований по желанию работника.

5.3. Куратор учреждения вправе установить руководителю учреждения стимулирующую выплату за организацию и контроль за осуществлением деятельности по оказанию платных услуг.

Выплата за организацию и контроль за осуществлением деятельности по оказанию платных услуг устанавливается за счет средств, полученных от оказания платных услуг, в пределах средств, направленных на оплату труда.

Валовым доходом считается фактический объем полученных средств от оказания платных услуг за отчетный месяц.

Выплата за организацию и контроль за осуществлением деятельности по оказанию платных услуг устанавливается ежемесячно в процентном отношении от валового дохода в пределах остатка средств по оказанию платных услуг после оплаты всех принятых обязательств учреждения за отчетный период, в пределах средств, направленных на оплату труда в следующих размерах:

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Валовый доход за отчетный месяц(тыс. руб.) | Максимальный размер выплаты(%) |
| до 100 (включительно) | 12% |
| от 100 до 200 (включительно) | 10% |
| от 200 до 500 (включительно) | 8% |
| от 500 до 1 000 (включительно) | 5% |
| более 1 000 | 3% |

Под принятыми обязательствами понимается:

- оплата труда и начисления на оплату труда, иные выплаты основному и вспомогательному персоналу,

- налоговые платежи (включая резерв по предстоящим платежам),

- оплата по заключенным договорам (включая резерв по предстоящим платежам) на оплату товаров, работ, услуг,

- иные расходы, предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, за счет средств по оказанию платных услуг.

Выплата за организацию и контроль за осуществлением деятельности по оказанию платных услуг осуществляется на основании ведомости и отчета, подготовленных учреждением.

Отчет предоставляется в специализированное учреждение не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным. Отчет должен содержать информацию об исполнении (неисполнении) показателей деятельности по оказанию платных услуг в соответствии с [приложением 3](#sub_1300) к положению о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является комитет культуры и туризма, а также об объеме средств, поступивших от оказания платных услуг в отчетном месяце (в разрезе видов услуг) и предлагаемый размер выплаты в процентах, не превышающий максимальный размер выплаты, указанный в [таблице 1](#sub_100).

Специализированное учреждение в составе отчета, предоставленного учреждением, осуществляет согласование общего объема средств, поступивших от оказания платных услуг, в течение двух рабочих дней с момента предоставления отчета.

Согласование показателей, указанных в [приложении 3](#sub_1300) к положению о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является комитет культуры и туризма, и утверждение ведомости осуществляется куратором в течение трех рабочих дней со дня получения отчета, согласованного специализированным учреждением, и ведомости.

При выявлении в отчете ошибок, неполных или недостоверных сведений специализированное учреждение, куратор возвращает отчет в учреждение с указанием причин возврата. Срок устранения замечаний не более двух рабочих дней со дня получения отчета.

Выплата не осуществляется:

- в случае непредставления отчета и ведомости в определенные настоящим положением сроки;

- при невыполнении одного из показателей, указанных в [приложении 3](#sub_1300) к положению о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является комитет культуры и туризма.

Руководители учреждений несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Выплата за организацию и контроль за осуществлением деятельности по оказанию платных услуг осуществляется по основной занимаемой должности и основному месту работы пропорционально отработанному времени в отчетном периоде на основании ведомости, утвержденной куратором.

6. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску один раз в календарном году.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску устанавливается руководителям учреждений в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности и производится на основании распоряжения Администрации города. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску не зависит от итогов оценки труда руководителя. Право на предоставление единовременной выплаты возникает через шесть месяцев с момента трудоустройства.

7. Система премиальных выплат.

Система премиальных выплат руководителя включает в себя:

- премирование по итогам работы за квартал, год;

- премия за выполнение особо важного и сложного задания;

- единовременное премирование к профессиональному празднику.

7.1. Премирование руководителей учреждений по итогам работы за соответствующий отчетный период (квартал, год).

По результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период (квартал, год), премирование руководителей учреждений производится с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных уставами учреждений, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) руководителям учреждений устанавливается в размере до 45% от месячного фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности. Конкретный размер премии по результатам работы за отчетный период (квартал) определяется на основании целевых показателей деятельности учреждений за отчетный период согласно [приложению 2](#sub_1200) к настоящему положению.

Достигнутые значения целевых показателей за отчетный период «Финансово-экономическая деятельность», утвержденные приложением 2 к настоящему положению, предоставляются на согласование в муниципальное казенное учреждение «Центр организационного обеспечения деятельности муниципальных организаций» (далее – специализированное учреждение) в срок до 05 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, отчет за IV квартал - до 08 декабря текущего финансового года. Специализированное учреждение рассматривает и согласовывает целевые показатели [раздела 2](#sub_1220) «Финансово-экономическая деятельность» и [пункт 3.3 раздела 3](#sub_1233) «Уровень исполнительской дисциплины», утвержденные [приложением 2](#sub_1200) к настоящему положению в течение трех рабочих дней.

Отчет о достижении значений целевых показателей за отчетный период деятельности учреждения (далее – отчет) направляется учреждением куратору в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, отчет за IV квартал – до 13 декабря текущего финансового года.

Куратор рассматривает, утверждает и направляет отчет в течение трех рабочих дней с момента получения отчета в специализированное учреждение для подготовки проекта распоряжения о выплате премии. Специализированное учреждение в течение трех рабочих дней подготавливает проект распоряжения о выплате премии.

Премия по итогам работы за отчетный период (год) руководителям учреждений устанавливается в размере до одного месячного фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности при условии наличия обоснованной экономии выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Конкретный размер премии по результатам работы за отчетный период (год) определяется на основании оценки отчетов о достижении значений целевых показателей за четыре квартала текущего года, путем определения среднего значения установленных процентов премии руководителя.

Премия по результатам работы за отчетный период (квартал, год) начисляется пропорционально времени, отработанному руководителями.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, участие в семинарах, курсах повышения квалификации по поручению работодателя, исполнение государственных, общественных обязанностей.

Премия по результатам работы за квартал (год) выплачивается руководителям, проработавшим полный квартал (год), а также руководителям, проработавшим неполный квартал (год), по следующим причинам:

- прием на работу;

- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- отпуск по беременности и родам;

- прекращение трудового договора по следующим основаниям:

расторжение трудового договора по инициативе работника (выход на пенсию, уход за ребенком, поступление в образовательное учреждение);

расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ликвидация учреждения);

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора;

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на замещающую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; смерть работника);

истечение срока трудового договора.

При применении к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания премия за соответствующий период (квартал, год) не выплачивается.

7.2. Премия за выполнение особо важного и сложного задания.

Премия за выполнение особо важного и сложного задания выплачивается в порядке, определенном подпунктом 3.10.3 пункта 3.10 приложения 4 к постановлению Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута».

7.3. Единовременное премирование к профессиональному празднику.

Руководителям учреждений производится единовременное премирование к профессиональному празднику, указанному в трудовом договоре, в размере до одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений:

1) День работника культуры (25 марта) – премирование руководителей учреждений:

- муниципальное автономное учреждение (далее – МАУ) «Городская дирекция культурных программ»;

- МАУ «Городской культурный центр»;

- МАУ «Городской парк культуры и отдыха»;

- МАУ «Многофункциональный культурно-досуговый центр»;

- муниципальное бюджетное учреждение (далее – МБУ) историко-культурный центр «Старый Сургут»;

- МАУ «Сургутская филармония»;

- МАУ «Театр актера и куклы «Петрушка».

2) Международный день музеев (18 мая) – премирование руководителей учреждений:

- муниципальное бюджетное учреждение культуры (далее – МБУК) «Сургутский краеведческий музей»;

- МБУК «Сургутский художественный музей».

3) Всероссийский день библиотек (27 мая) – премирование руководителя МБУК «Центральная библиотечная система».

4) День учителя (05 октября) – премия руководителям учреждений:

- МАУ дополнительного образования (далее – ДО) «Детская хореографическая школа № 1»;

- МБУ ДО «Детская школа искусств № 1»;

- МБУ ДО «Детская художественная школа № 1 имени Л.А. Горды»;

- МБУ ДО «Детская школа искусств № 2»;

- МБУ ДО «Детская школа искусств № 3»;

- МБУ ДО «Детская школа искусств имени Г. Кукуевицкого».

5) Выплата единовременного премирования осуществляется на основании распоряжения Администрации города. Подготовку распоряжения осуществляет специализированное учреждение в течение трех рабочих дней с момента поступления согласованного с куратором обращения учреждения.

8. Месячный фонд оплаты труда руководителей для единовременной выплаты к отпуску и выплат премиального характера определяется на дату выхода распоряжения Администрации города, исходя из следующих составляющих:

- установленного должностного оклада;

- ежемесячной надбавки к установленному должностному окладу за стаж работы;

- повышающего коэффициента к установленному должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком;

- ежемесячной процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- районного коэффициента за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение 1
к положению о порядке
и условиях установления
конкретных размеров выплат,
составляющих фонд
оплаты труда руководителей
муниципальных бюджетных
и автономных учреждений,
куратором которых является
комитет культуры и туризма

Критерии
оценки деятельности руководителей учреждений для установления коэффициента кратности при определении должностного оклада руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является комитет культуры и туризма

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Показателидля установлениякратности | Условия | Коэффициент кратностиза принятый показатель |
| 1. Учреждения дополнительногообразования в сфере культурымуниципальное автономное учреждение (далее - МАУ)дополнительногообразования (далее - ДО) «Детская художественнаяшкола № 1»,муниципальное бюджетное учреждение (далее -МБУ)ДО «Детская школаискусств № 1»,МБУ ДО «Детская художественная школа № 1 имени Л.А. Горды»,МБУ ДО «Детская школа искусств № 2», МБУ ДО «Детская школа искусств № 3»,МБУ ДО «Детская школа искусств имени Г. Кукуевицкого» | - количество штатных единиц | - до 50 шт. ед. (включительно);- от 51 до 100 шт. ед.(включительно);- от 101 до 150 шт. ед.(включительно);- более 150 шт. ед. | 0,30,650,750,85 |
| - количествообучающихся | - до 200 чел. (включительно);- от 201 до 300 чел.(включительно);- от 301 до 500 чел.(включительно);- от 501 до 700 чел.(включительно);- от 701 до 1000 чел.(включительно);- свыше 1000 чел. | 0,40,50,70,80,91,0 |
| - наличиеотдельностоящих зданий (помещений)- наличиеоборудованнойдизайнфотостудии,используемойв учебном процессе; | за каждоеналичиеи использование в учебном процессе и для изготовления печатной продукции,осуществления фотосъемки городских мероприятий, проводимых в рамкахподпрограммы «Дополнительное образование детейв детских школах искусств»; | 0,0500,050 |
| - наличиевыставочного зала,используемого в учебномпроцессеи для проведения городскихвыставок;- организация работыресурсногоцентра;- организация образовательного процессана дополнительныхплощадках | наличие и использованиев учебном процессеи для проведения городских выставок, проводимыхв рамках подпрограммы«Дополнительное образование детей в детских школахИскусств»наличиеналичие | 0,1000,1000,050 |
| 2. МБУ историко-культурный центр (далее -ИКЦ)«Старый Сургут» | - количество штатных единиц;- количество клубныхформирований;- организацияработы ресурсного центра;- организацияработы туристско-информационного центра;- наличиеотдельностоящих зданий и помещений;- наличиедолгосрочного социально-значимогопроекта;- обустройство детскойплощадки«Забава»на территории ИКЦ «Старый Сургут» | за 1 штатную единицуза каждоеналичиеналичиеза каждоеза каждыйпроведение работпо обустройству детской площадки «Забава»на территории ИКЦ«Старый Сургут» | 0,0100,0500,1000,1000,0500,1000,050 |
| 3. МАУ «Городской культурный центр» | - количество штатных единиц;- количество клубныхформирований;- наличиесобственного муниципального проекта в сфере взаимодействия с общественными национальными организациями города | за 1 штатную единицуза каждоеналичие | 0,0100,0500,145 |
| 4. МАУ «Городской парк культурыи отдыха» | - количество штатных единиц;- наличиеаттракционов:- механизированных;- малых форм;- наличиеотдельностоящих зданий и помещений | за 1 штатную единицуза каждыйза каждуюза каждое | 0,0100,0350,0250,050 |
| 5. Муниципальное бюджетное учреждение культуры (далее - МБУК) «Централизованная библиотечная система» | - количество штатных единиц;- осуществлениевзаимодействия с библиотеками города по сбору статистических данных;- наличиеотдельностоящих зданий и помещений;- наличиедолгосрочного крупномасштабного проекта;- наличиенестационарных пунктовбиблиотечного обслуживания;- организация работыресурсногоцентра;- организация работывиртуального центра Всероссийского музея А.С. Пушкина;- проведение обучающихмероприятийдля малообеспеченных групп населения (курсыкомпьютерной грамотностидля пенсионеров) | за 1 штатную единицусбор статистических данныхза каждоеналичиеза каждоеналичиеналичиеналичие | 0,0100,0500,0500,1000,0100,1000,2000,020 |
| 6. МБУК «Сургутский художественныйМузей» | - количество штатных единиц- количествовыставок:- в музее;- вне музея;- наличиесобственного международного проекта;- наличиедолгосрочного крупномасштабного проекта | за 1 штатную единицуза каждуюза каждуюналичиеналичие | 0,0100,0500,0301,3000,100 |
| 7. МБУК «Сургутский краеведческий музей» | - количество штатных единиц;- количествовыставок:- в музее;- вне музея;- организация работыресурсногоцентра;- наличиеотдельностоящих зданий и помещений;- наличиедолгосрочного социально-значимогопроекта;- наличиена балансеобъекта культурного наследия Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, включенногов единыйгосударственный реестр объектов культурного наследия | за 1 штатную единицуза каждуюза каждуюналичиеза каждоеналичиеналичие | 0,0100,0500,0300,1000,0500,1000,500 |
| 8. МАУ «Городская дирекция культурных программ» | - количество штатных единиц;- количество культурно-массовыхмероприятийна открытых площадках;- количество торжественных вечеров,посвященных памятным датам;- количествомитингов;- количество иныхмероприятий;- наличиедолгосрочного крупномасштабного проекта | за 1 штатную единицуза каждоеза каждыйза каждыйза каждыйналичие | 0,0100,0450,0500,0200,0300,100 |
| 9. МАУ «Сургутская филармония» | - количество штатных единиц;- количествопрофессиональных коллективов;- количество премьерныхпрограмм;- наличиесобственного международного проекта;- организация работыресурсного центра;- наличие сложного инженерно-технического объекта, сооружения;- организация работы виртуальных залов | за 1 штатную единицуза каждыйза каждуюналичиеналичиеналичиеза каждый | 0,0100,1000,0100,7000,1000,8600,010 |
| 10. МАУ«Многофункциональный культурно-досуговый центр» | - количество штатных единиц;- количествовыставок,организованных учреждением;- наличиеотдельностоящих зданий и помещений;- наличиесобственного межрегионального проекта;- наличиедолгосрочного крупномасштабного проекта | за 1 штатную единицуза каждуюза каждоеналичиеза каждый | 0,0100,0500,0500,5000,100 |
| 11. МАУ «Театрактера и куклы«Петрушка» | - количество штатных единиц;- демонстрация спектаклейна площадках муниципальных учрежденийв связис отсутствием собственнойсценической площадки;- количество премьерныхпрограмм;- наличиедолгосрочного крупномасштабного проекта;- наличие отдельных стоящих зданий и помещений;- наличие долгосрочного социально-значимого проекта. | за 1 штатную единицуналичиеза каждуюналичиеза каждыйза каждый | 0,0101,2000,0200,1000,0500,100 |

Приложение 2
к положению о порядке
и условиях установления
конкретных размеров выплат,
составляющих фонд оплаты
труда руководителей
муниципальных бюджетных
и автономных учреждений,
куратором которых является
комитет культуры и туризма

Целевые показатели
деятельности учреждения и критерии оценки деятельности руководителей муниципальных, бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является комитет культуры и туризма

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Целевые показатели деятельностируководителя учреждения | Критерии оценкидеятельностируководителяучреждения,в баллах | Максимальное количество баллов | Периодичностьотчетности/подтверждающиедокументы |
| 1. Основная деятельность учреждений |
| 1.1. Выполнение показателей основнойдеятельности учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг, выполнение работ (не менее 95% по каждому показателюхарактеризующему объем и качествооказания муниципальных услуг,выполнение работ) | от 95%(включительно)- 15 баллов;до 95%  0 баллов.Выполнениепоказателейосновной деятельности учрежденияв соответствиис муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги (менее 95% по каждому показателю характеризующему объеми качествооказания муниципальной услуги)влечет за собойснижение баллов пропорциональнок общему количеству показателей (в соответствии с методикой расчета[\*](#sub_11)) | 15 | квартал/отчето выполнениипоказателей основной деятельности учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг, выполнение работ |
| 1.2. Укомплектованность учрежденияработниками, непосредственнооказывающими услуги (основнойперсонал) | от 95%(включительно) -5 баллов;до 95%  0 баллов | 5 | квартал/письменная информацияо замещении штатных должностейосновного персонала |
| 1.3. Обеспечение повышения квалификации сотрудниками учреждения:- участие в курсах повышенияквалификации с периодичностью,определенной законодательствоми в соответствии с утвержденным планом-графиком;- участие в семинарах, практикумах,конференциях, тренингах, профессиональных конкурсах, иных мероприятиях, направленных на развитие профессиональных компетенций | - доля сотрудников учрежденияповысивших свою квалификациюна курсахповышенияквалификациив соответствиис планом-графиком (100%) - 5 баллов;- участиесотрудниковучрежденияв семинарах,практикумах,конференцияхи так далее - 5 баллов;- отсутствиеучастия -0 баллов | 10 | квартал/письменная информация (баллы начисляютсяпо каждомукритерию) |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по разделуза 1 -4 квартал | 30 |
| 2. Финансово-экономическая деятельность |
| 2.1. Использование финансовогообеспечения на выполнение муниципального задания в отчетном периоде (не менее 95 процентов от утвержденных плановых назначений на соответствующий период) | от 95%(включительно) -10 баллов;до 95% -0 баллов | 10 | квартал/отчето расходовании средствна выполнениемуниципальногозадания на оказание муниципальных услуг, работ(нарастающим итогом) |
| 2.2. Соблюдение сроков предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственнойдеятельности, статистической отчетности, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности (с расчетами и обоснованиями) и иной запрашиваемой информации | соблюдение -10 баллов;не соблюдение -0 баллов. | 10 | квартал/письменная информацияо нарушении сроков |
| 2.3. Отсутствие необоснованнойпросроченной дебиторской и кредиторской задолженности | - наличие -0 баллов;- отсутствие -5 баллов | 5 | квартал[\*\*](#sub_22)/сведенияо кредиторскойзадолженностиИнформацияо дебиторскойзадолженности |
| 2.4. Отсутствие нарушений временногопериода по выплате заработной платы, налоговым и иным платежам в бюджети внебюджетные фонды, расчетовс поставщиками и подрядчиками:- заработная плата - 1 месяцс установленной локальным актом даты выплаты;- налоговые и иные платежи в бюджети внебюджетные фонды - 1 месяц с даты, когда платежи должны осуществлятьсясогласно законодательству;- расчеты с поставщиками и подрядчиками - 2 месяца с даты, когда платежи должны осуществляться согласно условияммуниципальных контрактов, договоров | наличие -0 баллов;отсутствие -10 баллов | 10 | квартал/заявкана финансирование, платежные поручения, предоставляемые к финансовому отчету об использованиисубсидии |
| 2.5. Выполнение плана поступлений от иной приносящей доход деятельности | от 95%(включительно) 5 баллов;до 95% 0 баллов | 5 | I квартал/отчето результатахдеятельностимуниципального учрежденияи об использовании закрепленного за ним имущества |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по 2 разделу за 1 квартал | 40 |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по 2 разделу за 2 - 4 квартал | 35 |
| 3. Уровень исполнительской дисциплины |
| 3.1. Обеспечение информационнойоткрытости | - обеспечениерегистрациии размещенияактуальнойинформацииоб учреждениина федеральных, региональныхпорталах в полном объеме в соответствиис требованиями, установленнымизаконодательством - 5 баллов.Необеспечение -0 баллов;- системноесопровождениеи актуализацияв учрежденииофициальногоинтернет-сайта,в том числеразмещение общей информациив соответствиис действующимзаконодательством - 5 баллов;отсутствие -0 баллов | 10 | квартал/письменная информация,служебные записки (баллы начисляются по каждому критерию) |
| 3.2. Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности | соблюдение -5 баллов;отсутствие -0 баллов | 5 | квартал/служебная записка об отсутствии актов, приказов,фиксирующихнарушение |
| 3.3. Отсутствие нарушений, выявленных органами внутреннего и внешнего финансового контроля (Контрольно-счетной палатой, контрольно-ревизионным управлением, главным распорядителем бюджетных средств, куратором) | отсутствие -10 баллов;наличие -0 баллов | 10 | квартал, предписания, актыпроверок, приказы, письменная информация |
| 3.4. Исполнение приказов комитетакультуры и туризма, запросов, писем | исполнение -5 баллов;нарушение -0 баллов | 5 | квартал/письменная информация,служебные записки |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по 3 разделу за 1 - 4 квартал | 30 |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам за 1 квартал 100 баллов составляет 100% премии руководителя |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам за 2 - 4 квартал 95 баллов составляет 100% премии руководителя |

Примечания:

\*методика расчета: Х/У  100= Z% ((Х) - количество невыполненных в полном объеме (< 95%) показателей; (У) - общее количество показателей, Z%  процент выполненных показателей к общему объему показателей). Для определения количества баллов необходимо Z%\*10 баллов/100%;

\*\*учитывая сроки сдачи отчетности по дебиторской и кредиторской задолженности, оцениваются данные отчета за предыдущий квартал.

Приложение 3
к положению о порядке
и условиях установления
конкретных размеров выплат,
составляющих фонд оплаты
труда руководителей
муниципальных бюджетных
и автономных учреждений,
куратором которых является
комитет культуры и туризма

Критерии
исполнения показателей деятельности по оказанию платных услуг
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(наименование учреждения)
за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_ года
месяц

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателя | Критерии выполнения показателей |
| 1. Обеспечение информационной открытости при предоставлении платных услуг | наличие и своевременное обновление информации о предоставлении платных услуг |
| 2. Обеспечение соответствия деятельности учреждения при оказании платных услуг требованиям законодательства Российской Федерации в части соблюдения норм СанПиН, противопожарной безопасности, законодательства в сфере защиты прав потребителей | отсутствие предписаний надзорных органов |
| 3. Обеспечение соблюдения требований охраны труда и техники безопасности при оказании платных услуг | отсутствие несчастных случаев |