|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| « | 12 | » | 10 | 20 | 17 | г. |  | № | 8801 |

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД СУРГУТ

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

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 п.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

Приложение  
к [постановлению](#sub_0)

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

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](garantF1://12025268.0) Российской Федерации, [постановлением](garantF1://29020005.0) Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», [распоряжением](garantF1://29022352.0) 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](garantF1://29020005.3000) 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 пяти.

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](garantF1://29020005.4000) 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, дающим право на получение надбавки, является трудовая книжка. Период времени, необходимый 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 деятель-ности 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 представляется в специализированное учреждение не позднее 15-го 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 предостав-ления 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-и 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;

- премию 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 учреж-дений, 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 учреж- дение 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 руководи-телям, 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 Феде-рации; 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](garantF1://29020005.313) 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](garantF1://8125.0) 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 | Показатели  для установления  кратности | Условия | Коэффициент кратности  за принятый  показатель |
| 1. Учреждения дополнительного образо-  вания в сфере культуры муниципальное автономное учреж-  дение (далее – МАУ)  дополнительного  образования (далее – ДО) «Детская художественная школа № 1»,  муниципальное  бюджетное учреждение (далее – 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» | 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. | 0,3  0,65  0,75  0,85 |
| количество  обучающихся | 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. | 0,4  0,5  0,7  0,8  0,9  1,0 |
| наличие  отдельно  стоящих зданий (помещений);  наличие  оборудованной  дизайн  фотостудии,  используемой  в учебном  процессе | за каждое;  наличие  и использование  в учебном процессе и для изготовления печатной продукции,  осуществления  фотосъемки городских мероприятий, проводимых  в рамках подпрограммы «Дополнительное образование детей в детских школах искусств» | 0,050  0,050 |
| наличие  выставочного зала, используемого  в учебном  процессе  и для проведения городских  выставок;  организация  работы ресурсного  центра;  организация  образовательного процесса на дополнительных  площадках | наличие и использование в учебном процессе и для прове-  дения городских  выставок, прово-  димых в рамках  подпрограммы  «Дополнительное  образование детей  в детских школах  искусств»;  наличие;  наличие | 0,100  0,100  0,050 |
| 2. МБУ историко-культурный центр  (далее – ИКЦ)  «Старый Сургут» | количество  штатных единиц;  количество  клубных  формирований;  организация  работы ресурсного центра;  организация  работы тури-стско-информационного центра;  наличие  отдельно  стоящих зданий  и помещений;  наличие  долгосрочного  социально-  значимого  проекта;  обустройство  детской  площадки  «Забава»  на территории ИКЦ «Старый Сургут» | за 1 штатную  единицу;  за каждое;  наличие;  наличие;  за каждое;  за каждый;  проведение работ  по обустройству детской площадки «Забава»  на территории ИКЦ  «Старый Сургут» | 0,010  0,050  0,100  0,100  0,050  0,100  0,050 |
| 3. МАУ «Городской культурный центр» | количество  штатных единиц;  количество  клубных  формирований;  наличие  собственного  муниципального проекта в сфере взаимодействия  с общественными национальными организациями города | за 1 штатную  единицу;  за каждое;  наличие | 0,010  0,050  0,145 |
| 4. МАУ «Городской парк культуры  и отдыха» | количество  штатных единиц;  наличие  аттракционов:  механизир-  ованных;  малых форм;  наличие  отдельно стоящих зданий  и помещений | за 1 штатную  единицу;  за каждый;  за каждую;  за каждое | 0,010  0,035  0,025  0,050 |
| 5. Муниципальное бюджетное учреж-  дение культуры (далее – МБУК) «Централизованная библиотечная система» | количество  штатных единиц;  осуществление  взаимодействия  с библиотеками города по сбору статистических данных;  наличие  отдельно  стоящих зданий  и помещений;  наличие  долгосрочного крупномасштабного проекта;  наличие  нестационарных пунктов  библиотечного обслуживания;  организация  работы  ресурсного  центра;  организация  работы  виртуального  центра Всероссийского музея А.С. Пушкина;  проведение  обучающих  мероприятий  для малообеспеченных групп населения (курсы  компьютерной грамотности  для пенсионеров) | за 1 штатную  единицу;  сбор статистических данных;  за каждое;  наличие;  за каждое;  наличие;  наличие | 0,010  0,050  0,050  0,100  0,010  0,100  0,200  0,020 |
| 6. МБУК «Сургутский художественный  Музей» | количество  штатных единиц;  количество  выставок:  - в музее;  - вне музея;  наличие  собственного международного проекта;  наличие  долгосрочного крупномасштабного проекта | за 1 штатную  единицу;  за каждую;  за каждую;  наличие;  наличие | 0,010  0,050  0,030  1,300  0,100 |
| 7. МБУК «Сургутский краеведческий музей» | количество  штатных единиц;  количество  выставок:  - в музее;  - вне музея;  организация  работы ресурсного центра;  наличие  отдельно  стоящих зданий  и помещений;  наличие  долгосрочного  социально-  значимого  проекта;  наличие  на балансе  объекта культурного наследия Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, включенного в единый  государственный реестр объектов культурного наследия | за 1 штатную  единицу;  за каждую;  за каждую;  наличие;  за каждое;  наличие;  наличие | 0,010  0,050  0,030  0,100  0,050  0,100  0,500 |
| 8. МАУ «Городская дирекция культурных программ» | количество  штатных единиц;  количество культурно-массовых  мероприятий  на открытых  площадках;  количество  торжественных вечеров, посвященных памятным датам;  количество  митингов;  количество иных мероприятий  наличие  долгосрочного крупномасштабного проекта | за 1 штатную  единицу;  за каждое;  за каждый;  за каждый;  за каждый;  наличие | 0,010  0,045  0,050  0,020  0,030  0,100 |
| 9. МАУ «Сургутская филармония» | количество  штатных единиц;  количество  профессиональных коллективов;  количество  премьерных  программ;  наличие  собственного международного проекта;  организация  работы ресурсного центра;  наличие сложного инженерно-технического объекта,  сооружения;  организация  работы виртуа-льных залов | за 1 штатную  единицу;  за каждый;  за каждую;  наличие;  наличие;  наличие;  за каждый | 0,010  0,100  0,010  0,700  0,100  0,860  0,010 |
| 10. МАУ  «Многофункциона-льный культурно-досуговый центр» | количество  штатных единиц;  количество  выставок,  организованных учреждением;  наличие  отдельно  стоящих зданий  и помещений;  наличие  собственного межрегионального проекта;  наличие  долгосрочного крупномасштабного проекта | за 1 штатную  единицу;  за каждую;  за каждое;  наличие;  за каждый | 0,010  0,050  0,050  0,500  0,100 |
| 11. МАУ «Театр  актера и куклы  «Петрушка» | количество  штатных единиц;  демонстрация спектаклей  на площадках  муниципальных учреждений  в связи с отсутствием собств-  енной сценической площадки;  количество  премьерных  программ;  наличие  долгосрочного крупномасштабного проекта;  наличие  отдельных  стоящих зданий  и помещений;  наличие долгосрочного социально-значимого проекта | за 1 штатную  единицу;  наличие  за каждую;  наличие;  за каждый;  за каждый; | 0,010  1,200  0,020  0,100  0,050  0,100 |

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  деятельности  руководителя учреждения | Критерии оценки  деятельности  руководителя  учреждения,  в баллах | Максимальное количество баллов | Периодичность  отчетности/  подтверждающие  документы |
| 1. Основная деятельность учреждений | | | |
| 1.1. Выполнение показа-  телей основной деятель-ности учреждения в соответствии с муниципа-льным заданием на оказание муниципальных услуг,  выполнение работ  (не менее 95% по каждому показателю характеризующему объем и качество  оказания муниципальных услуг, выполнение работ) | от 95%  (включительно) – 15 баллов;  до 95%  0 баллов.  Выполнение  показателей  основной деятельности учреждения  в соответствии  с муниципальным заданием  на оказание муниципальной услуги (менее 95%  по каждому показателю характеризующему объем  и качество  оказания муниципальной услуги)  влечет за собой  снижение баллов пропорционально  к общему количеству показателей (в соответствии  с методикой  расчета[\*](#sub_11)) | 15 | квартал/отчет  о выполнении  показателей  основной деятельности учреждения в соответствии  с муниципальным заданием  на оказание муниципальных услуг, выполнение работ |
| 1.2. Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими услуги (основной  персонал) | от 95%  (включительно) – 5 баллов;  до 95%  0 баллов | 5 | квартал/письменная информация  о замещении штатных должностей основного персонала |
| 1.3. Обеспечение повы-  шения квалификации  сотрудниками учреждения:  - участие в курсах повы-шения квалификации  с периодичностью,  определенной законодательством и в соответствии с утвержденным планом-графиком;  - участие в семинарах, практикумах, конференциях, тренингах, профессиональных конкурсах, иных мероприятиях, направленных на развитие профессиональных компетенций | доля сотрудников учреждения,  повысивших свою квалификацию  на курсах  повышения  квалификации  в соответствии  с планом-  графиком (100%) – 5 баллов;  участие  сотрудников  учреждения  в семинарах,  практикумах,  конференциях  и так далее –  5 баллов;  отсутствие  участия –  0 баллов | 10 | квартал/письменная информация (баллы начисляются по каждому  критерию) |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по разделу за I – IV квартал | | | 30 |
| 2. Финансово-экономическая деятельность | | | |
| 2.1. Использование финансового обеспечения  на выполнение муниципа-льного задания в отчетном периоде (не менее 95 процентов от утверж-  денных плановых назна-  чений на соответствующий период) | от 95%  (включительно) – 10 баллов;  до 95%1 –  0 баллов | 10 | квартал/отчет  о расходовании средств на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, работ (нарас-  тающим итогом) |
| 2.2. Соблюдение сроков предоставления месячных, квартальных и годовых  отчетов, планов финансово-хозяйственной  деятельности, статистической отчетности, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности  (с расчетами и обоснованиями) и иной запрашиваемой информации | соблюдение –  10 баллов;  несоблюдение –  0 баллов | 10 | квартал/письменная информация  о нарушении  сроков |
| 2.3. Отсутствие необоснованной просроченной  дебиторской и кредиторской задолженности | наличие –  0 баллов;  отсутствие –  5 баллов | 5 | квартал[\*\*](#sub_22)/сведения о кредиторской  задолженности.  Информация  о дебиторской  задолженности |
| 2.4. Отсутствие нарушений временного периода  по выплате заработной платы, налоговым и иным платежам в бюджет  и внебюджетные фонды, расчетов с поставщиками  и подрядчиками:  - заработная плата –  1 месяц с установленной локальным актом даты  выплаты;  - налоговые и иные  платежи в бюджет  и внебюджетные фонды – 1 месяц с даты, когда  платежи должны  осуществляться согласно законодательству;  - расчеты с поставщиками и подрядчиками – 2 месяца с даты, когда платежи должны осуществляться согласно условиям  муниципальных контрактов, договоров | наличие –  0 баллов;  отсутствие –  10 баллов | 10 | квартал/заявка  на финансиро-  вание, платежные поручения, предоставляемые  к финансовому отчету об использовании субсидии |
| 2.5. Выполнение плана  поступлений от иной  приносящей доход  деятельности | от 95%  (включительно)  5 баллов;  до 95%  0 баллов | 5 | I квартал/отчет  о результатах  деятельности  муниципального учреждения  и об использо-  вании закрепленного за ним имуще-ства |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по 2 разделу за I квартал | | | 40 |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по 2 разделу за II – IV квартал | | | 35 |
| 3. Уровень исполнительской дисциплины | | | |
| 3.1. Обеспечение информационной открытости | обеспечение  регистрации  и размещения  актуальной  информации  об учреждении  на федеральных, региональных  порталах  в полном объеме в соответствии  с требованиями, установленными  законодательством – 5 баллов;  необеспечение –  0 баллов;  системное  сопровождение  и актуализация  в учреждении  официального  интернет-сайта,  в том числе  размещение  общей инфор-  мации в соответствии с дейст-  вующим законодательством –  5 баллов;  отсутствие –  0 баллов | 10 | квартал/письменная информация,  служебные  записки (баллы начисляются  по каждому  критерию) |
| 3.2. Соблюдение требо-  ваний охраны труда  и пожарной безопасности | соблюдение –  5 баллов;  отсутствие –  0 баллов | 5 | квартал/служебная записка об отсутствии актов,  приказов,  фиксирующих  нарушение |
| 3.3. Отсутствие нару-  шений, выявленных органами внутреннего и внешнего финансового  контроля (Контрольно-счетной палатой,  контрольно-ревизионным управлением, главным  распорядителем бюдже-  тных средств, куратором) | отсутствие –  10 баллов;  наличие –  0 баллов | 10 | квартал, предписания, акты  проверок,  приказы, письменная  информация |
| 3.4. Исполнение приказов комитета культуры  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 I – IVкварталы | | | 30 |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам за I квартал 100 баллов составляет 100% премии руководителя | | | |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам за II – IV кварталы 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 |