|  |
| --- |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ** **МУРАШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА** **КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**ПОСТАНОВЛЕНИЕ |
|  | *28.12.2022* |  | № | *1064* |
|  г. Мураши  |

О порядке осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области

В соответствии со статьями 135,144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.9.1. от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статьями 7,43 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области, утвержденного постановлением администрация Мурашинского муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить положение о порядке осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области согласно приложению № 1.

2. Утвердить показатели эффективности деятельности (интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ) согласно приложению № 2.

3. Утвердить состав комиссии по установлению заработной платы руководителям учреждений культуры согласно приложению № 3.

4. Считать утратившими силу:

4.1. Постановление администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области от 21 февраля 2022 г № 120 «О порядкеосуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям, подведомственным администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области».

4.2.Постановление администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области от 12 июля 2022 г № 469 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального округа от 21.02.2022№120».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить начальника управления культуры администрации Мурашинского муниципального округа.

6. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2023 года.

Глава Мурашинского округа С.И.Рябинин

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального округа

от *28.12.2022* № *1064*

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных,**

**автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации Мурашинский муниципальный округ Кировской области**

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Положение о порядке осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области, (далее –Положение) определяет порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области (далее – Учредитель).

1.2. Положение разработано в соответствии со статьями 135,144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.9.1. от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статьями 7,43 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культурыподведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области, утвержденного постановлением …администрация Мурашинского муниципального округа.

1.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителям Учреждений (далее – стимулирующие выплаты) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах в соответствии с Примерным перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области, утвержденным постановлением
от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_ «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области» и не образуют новый оклад.

1.4. Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

1.5. Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у руководителей учреждений оснований для их установления.

1.6. При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение руководителем показателей эффективности деятельности, установленных настоящим Положением.

1.7. Условия осуществления стимулирующих выплат, устанавливаются настоящим Положением.

1.8. Стимулирующие выплаты производятся за счет средств, предусмотренных соответствующему Учреждению на оплату труда с начислениями.

1.9. Основанием для осуществления стимулирующих выплат руководителю Учреждения является выписка из протокола заседания комиссии по установлению заработной платы руководителям учреждений (далее – выписка).

1.10. На основании выписки издается приказ Учредителя о назначении (выплате) руководителю стимулирующих выплат в срок, не превышающий одного месяца после получения выписки.

1.11.Стимулирующие выплаты выплачивается в размере, исчисленном исходя из установленного должностного оклада, пропорционально отработанному времени.

1.12.Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.13.Должностной оклад руководителя Учреждений определяется Учредителем и прописывается в трудовом договоре.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается исходя из размера должностного оклада (основной персонал), установленного по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 и в зависимости от штатной численности работников учреждения.

Расчет размера должностного оклада руководителя осуществляется по формуле:

ДО = ДО (пкг) \*k \* g, где:

ДО - должностной оклад руководителя;

ДО (пкг) – размер должностного должности, установленный для работников основного персонала по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» утвержденной Приказом Министерства здравохранения и соцразвития РФ от 31.08.2007 № 570

|  |  |
| --- | --- |
| должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»(заведующий билетными кассами, заведующий костюмерной, организатор экскурсий, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культорганизатор, организатор экскурсий; руководитель музыкальной части дискотеки) | 9651рублей; |

k - коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от штатной численности учреждения ( далее – коэффициент зависимости)

Коэффициент зависимости должностного оклада устанавливается в следующих размерах:

-при лимите штатной численности работников учреждения до 10 штатных единиц – 2

-при лимите штатной численности работников учреждения до 15 штатных единиц –3

-при лимите штатной численности работников учреждения до 25 штатных единиц –3,2

G – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от типа учреждения в размере:

Для казенных Учреждений - 0,65

Для бюджетных и автономных Учреждений – 1

1.14.Учредитель вправе в порядке исключения из общего правила с учетом особенностей конкретного Учреждения установить иной коэффициент зависимости. При этом он может быть изменен как в сторону его увеличения, так и в сторону уменьшения. Решение об установлении иного размера коэффициента зависимости и обоснование такого решения указывается в постановлении(приказе) Учредителя.

Размер должностного оклада подлежит изменению в случае индексации размера должностного оклада работников, установленного по профессиональной квалификационной должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Учреждений и средней заработной платы работников Учреждений устанавливается в кратности от 1 до 5.

1.15.Выплаты стимулирующего и иного характера руководителям учреждений устанавливаются за счет средств, предусмотренных соответствующему Учреждению на оплату труда с начислениями в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами и не образуют новый оклад.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Мурашинский район Кировской области - местность с особыми климатическими условиями.

В Мурашинском районе Кировской области - местности с особыми климатическими условиями к заработной плате всех работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «Об утверждении районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих».

**2. Порядок установления постоянных стимулирующих выплат**

2.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

за стаж непрерывной работы;

за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;

2.2.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде процентной надбавки к окладу при условии наличия у работника непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных организациях сферы культуры:

2.2.1.1. Размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | Надбавка  |
| от 1 года до 5 лет |  5 % |
| от 5 лет до 10 лет  | 10 % |
| свыше 10 лет | 15 % |

2.2.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

2.2.1.3. В целях определения стажа непрерывной работы под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности. Понятие «образовательная организация» используется в том значении, в каком оно определено статьей 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.2.1.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

2.2.1.5. Для определения стажа непрерывной работы Учредителем определена комиссия по установлению стажа руководителям учреждений культуры. Состав, порядок работы комиссии утвержденУчредителем.

2.2.2 Выплата за работу в Учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается специалистам, выполняющим работу на условиях трудового договора в Учреждении, которые расположены в сельских населенных пунктах.

2.2.2.1. Перечень должностей специалистов, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах:

Директор

Заместитель директора.

2.2.2.2. Выплата за работу в Учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

2.2.2.3. Размер надбавки к окладу - **25%.**

**3. Порядок установления переменных стимулирующих выплат**

3.1. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результатыработыназначается руководителю Учреждения на срок от одного месяца до года (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год)в виде надбавки в процентном отношении к окладу, но не может превышать 40% ,в зависимости от выполнения установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности пропорционально заработанным баллам.

3.1.2. Условием осуществления руководителю стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является выполнение в отчетном периоде показателей эффективности деятельности, указанных в приложении № 2 и обеспеченность учреждения финансовыми ресурсами для ее осуществления.

3.2. **Выплата за качество выполняемых работ**

3.2.1. Выплата за качество выполняемых работ назначается руководителю Учреждения на срок от одного месяца до года (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) в виде надбавки в процентном отношении к окладу, но не может превышать 40 %,в зависимости от выполнения установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности пропорционально заработанным баллам.

3.2.2. Условием осуществления руководителю стимулирующей выплатыза качество выполняемых работ является выполнение в отчетном периоде показателей эффективности деятельности, указанных в приложении № 2 и обеспеченность учреждения финансовыми ресурсами для ее осуществления.

**3.3. Порядок осуществления руководителю премиальных выплат**

3.3.1. Руководителям Учреждений на основании ходатайства совета трудового коллектива учреждения могут производиться единовременные премиальные выплаты в виде надбавки к окладу или в абсолютном размере, не превышающем **одного должностного оклада** в следующих случаях:

3.3.2. за личный вклад в результаты работы, выполнение особо важных и сложных заданий;

3.3.3. за инициативность, творческое отношение к труду и связи с профессиональными праздниками, установленными указами Президента Российской Федерации;

3.3.4. с целью поощрения руководителя за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

3.3.5. с целью поощрения руководителя за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, года);

3.3.6. за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60, 65 (для мужчин).

3.3.7.Руководители, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

3.3.8. Руководитель может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей. Премия не выплачивается руководителям, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

3.3.9. Единовременные премиальные выплаты не входят в систему оплаты труда руководителя, а также не включаются в расчет средней заработной платы руководителя.

3.3.10. Единовременные премиальные выплаты осуществляются при обеспеченности учреждения финансовыми ресурсами для ее осуществления.

**4. Порядок выплаты материальной помощи**

4.1. Материальная помощь может быть выплачена руководителю учреждения на основании личного письменного заявления Учредителю.

 Перечень случаев оказания материальной помощи:

 -единовременная материальная помощь к отпуску

в размередо 50% должностного оклада;

-смерти членов семьи в размере 3000,00 рублей;

-утраты имущества вследствие чрезвычайных ситуаций в размере 3000,00 рублей.

4.2. Руководителям, проработавшим в данной должности менее одного года и подавшим письменное заявление об оказании материальной помощи к отпуску, материальная помощь выплачивается пропорционально времени, фактически отработанному в должности руководителя.

4.3. Выплата материальной помощи руководителю производятся в пределах установленного учредителем предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 6.

4.4. Выплата материальной помощи руководителю производятся при обеспеченности учреждения финансовыми ресурсами для ее осуществления.

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением администрации

муниципального округа

от *28.12.2022* № *1064*

**Интенсивность и высокие показатели работы**

Мероприятие «Организация библиотечного обслуживания населения Мурашинского района»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя:Интенсивность и высокие показатели работы | Критерии оценки | Максимальный размер выплаты в процентах | Фактический процент выплаты к окладу | Примечание |
| 1. | Всего |  | **40** |  |  |
| 1.1. | Результативность привлечения спонсоров и социальных партнеров, получение грантов и эффективное использование финансовых средств |  | **20** |  |  |
| 1.1.1 | Национальный проект |  | 7 |  |  |
| 1.1.2 | Областные (иные) конкурсы и проекты: | 2 и менее -5Более 2-х -7 | 7 |  |  |
| 1.1.3 | Иные спонсоры: | 2 и менее -5Более 2-х -6 | 6 |  |  |
| 1.2. | Результативность участия в конкурсах, фестивалях: |  | **11** |  |  |
| 1.2.1 | Межрегиональные, областные | за каждый по 1%, но не более 7% | 7 |  |  |
| 1.2.2 | Районные  | за каждый по 1%, но не более 4% | 4 |  |  |
| 1.3. | Доходы от оказания услуг и иной приносящей доход деятельности ( увеличение к уровню прошлого года) | 41% и более- 3%от 21%- 40% -2%от 10 до 20% -1% | **3** |  |  |
| 1.4. | Увеличение объема электронного каталога к предыдущему году в единицах | 8% и более- 2%от 5%- 7% -1,5 %от 2 до 4% -0,5% | **2** |  |  |
| 1.5. | Увеличение количества выполненных справок и консультаций в единицах | Выполнение плана 1%Перевыполнение планадо 10% +0,5%свыше 10% +1,5% | **2** |  |  |
| 1.6. | Соблюдение учреждением выполнения санитарных и противопожарных норм, содержание зданий (помещений), текущий ремонт: | За работы, проведенные по обеспечению санитарных и противопожарных норм 1 баллЗа работы, проведенные по содержанию зданий (текущий ремонт) 1 балл | **2** |  |  |

**Качество выполняемых работ**

Мероприятие «Организация библиотечного обслуживания населения Мурашинского района»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя: качество выполняемых работ | Критерии оценки | Максимальный размер выплаты в процентах | Фактический процент выплаты к окладу | Примечание |
| 1. | Всего |  | 40 |  |  |
| 1.7 | Выполнение и перевыполнение контрольных показателей по предоставлению муниципальных услуг по основным видам уставной деятельности: | Статистическая форма 6-НК, журналы учета работы, муниципальное задание | **17** |  |  |
| 1.7.1 | Увеличение посещений библиотек к предыдущему году | Выполнение плана 2%31% и более- 4%от 16%- 30% -3%от 5 до 15% -2% | 6 |  |  |
| 1.7.2 | Увеличение количества пользователей к предыдущему году | Выполнение плана 2%31% и более- 4%от 16%- 30% -3%от 5 до 15% -2% | 6 |  |  |
| 1.7.3 | Увеличение количества книговыдач к предыдущему году | Выполнение плана 2%31% и более- 4%от 16%- 30% -3%от 5 до 15% -2% | 6 |  |  |
| 1.7.4 | Увеличение количества массовых мероприятий к предыдущему году | 31% и более- 2%от 16%- 30% -1%от 5 до 15% -0,5% | 2 |  |  |
| 1.8 | Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой отчетности, информации и соблюдение сроков выполнения данных руководителю поручений | Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой отчетности, информации до 1%Соблюдение сроков выполнения данных руководителю поручений до 1% | **2** |  |  |
| 1.9 | Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины | Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, по налогам и сборам до 1% Отсутствие нарушений по использованию бюджетных средств, до 1%Обеспечение сохранности материальных и иных ценностей, в том числе по результатам инвентаризации до 1% | **3** |  |  |
| 1.10 | Удовлетворенность населения качеством обслуживания: Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок деятельности учреждения.Отсутствие зарегистрированных жалоб потребителей оказываемых учреждением (по журналу отзывов и предложений)  | * По проверкам:

4 балла за проверки без штрафов и замечаний3 балла за незначительные и исправленные замечания2 балла за значительные и исправленные замечания,0-не назначается при отсутствии проверок, грубых нарушениях* По жалобам потребителя:

2-за отсутствие жалоб потребителей | **6** |  |  |
| 1.11 | Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения. Доступность информации об услугах, тарифах и условиях их предоставления для потребителя: |  | **6** |  |  |
| 1.11.1 | Рейтинг на сайте pro КУЛЬТУРА, АИС ЕИПСК | от 21% и выше -1от 5% до 20%-0,5менее 5%-0 | 1 |  |  |
| 1.11.2 |  Публикации и выступление в СМИ | 10 заметок -1 баллменее 10- 0 баллов | 1 |  |  |
| 1.11.3 | Наличие собственного Интернет-сайта учреждения (страницы на сайте областной библиотеки им. Герцена) , размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru | Наличие собственного Интернет-сайта учреждения (страницы на сайте областной библиотеки им. Герцена) и поддержание его в актуальном состоянии до 1 балловАктуализация информации об учреждении на официальном портале [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru)1 баллов | 2 |  |  |
| 1.11.4 | Размещение информации на сайте администрации района, своевременное и полное размещение (актуализация) информации на официальном сайте для размещения информации о (муниципальных) учреждениях: | От15 и более -1 %Менее 15-0 % | 1 |  |  |
| 1.11.5 | Наличие групп в социальных сетях в актуальном состоянии | «Одноклассники» 0,5 баллов«Контакт» 0,5баллов | 1 |  |  |
| 1.12 | Развитие кадрового потенциала работников учреждения: |  | **3** |  |  |
| 1.12.1 | Увеличение количества работников прошедших повышение квалификации или профессиональную подготовку от общего количества работающих  | От 31% и более - 2% От 21% до 30% -1%От 11 до 20%- 0,5%Менее 10%-0% | 2 |  |  |
| 1.12.2 | Наличие высшего профессионального образования руководителя, совершенствование творческих и профессиональных качеств | Копии дипломов, удостоверенийЗа высшее образование 0,5 баллЗа повышение квалификации 0,5 балл | 1 |  |  |

**Интенсивность и высокие показатели работы**

**Мероприятие: «Организация досугового обслуживания населения для развития творческого потенциала населения в Мурашинском районе»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя:Интенсивность и высокие показатели работы | Критерии оценки | Максимальный размер выплаты в процентах | Фактический процент выплаты к окладу | Примечание |
| 2. | **Всего** |  | **40** |  |  |
| 2.1. | Результативность привлечения спонсоров и социальных партнеров, получение грантов и эффективное использование финансовых средств |  | **20** |  |  |
| 2.1.1 | Национальные проекты |  | 7 |  |  |
| 2.1.2 | Областные проекты: | 2 и менее -5Более 2-х -7 | 7 |  |  |
| 2.1.3 | Иные спонсоры: | 2 и менее -5Более 2-х -6 | 6 |  |  |
| 2.2. | Результативность участия в конкурсах: |  | **11** |  |  |
| 2.2.1 | Межрегиональные, областные | за каждый по 1%, но не более 7% | 7 |  |  |
| 2.2.1 | Районные  | за каждый по 1%, но не более 4% | 4 |  |  |
| 2.3. | Доходы от оказания услуг и иной приносящей доход деятельности (увеличение к уровню прошлого года) | 41% и более- 3%от 21%- 40% -2%от 10 до 20% -1% | **3** |  |  |
| 2.4. | Наличие клубных формирований, имеющих звание «Народный», «Образцовый»  | за каждый 1%, подтвержденных документально, но не более 2% | **2** |  |  |
| 2.5. | Организация и проведение в отчетном периоде межрайонного или областного праздника, фестиваля, конкурса, конференции, семинаров, выставки  | с участием не менее 3-х муниципальных образований) (за каждый 1%, но не более 2%) | **2** |  |  |
| 2.6. | Соблюдение учреждением выполнения санитарных и противопожарных норм, содержание зданий (помещений), текущий ремонт: | За работы, проведенные по обеспечению санитарных и противопожарных норм 1 баллЗа работы, проведенные по содержанию зданий (текущий ремонт) 1 балл | **2** |  |  |

**Качество выполняемых работ**

**Мероприятие: «Организация досугового обслуживания населения для развития творческого потенциала населения**

**в Мурашинском районе»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя:Качество выполняемых работ | Критерии оценки | Максимальный размер выплаты в процентах | Фактический процент выплаты к окладу | Примечание |
|  2 | Всего |  | 40 |  |  |
| 2.7 | Выполнение и перевыполнение контрольных показателей по предоставлению муниципальных услуг по основным видам уставной деятельности | стат. форма 7-НК, журналы учета, муниципальное задание | **20** |  |  |
| 2.7.1 | Посещения | Выполнение плана 5%Перевыполнение планадо 10% +1%свыше 10% +2% | 7 |  |  |
| 2.7.2 | Мероприятия | Выполнение плана 5%Перевыполнение планадо 10% +1%свыше 10%+ 2% | 7 |  |  |
| 2.7.3 | Средняя численность участников клубных формирований в расчете на 1 тысячу человек (в муниципальном КДУ), чел. | Выполнение показателя, утвержденного МП «Развитие культуры» (Показатель высчитывается по формуле: Количество участников клубных формирований в отчётном году разделить на численность населения муниципального образования в отчетном году умножить на 1000 чел.) | 4 |  |  |
| 2.7.4 | Увеличение количества участников клубных формирований, действующих в КДУ (по сравнению с прошлым годом в %) | (Показатель высчитывается по формуле: Количество участников клубных формирований в отчётном году разделить на количества участников в предыдущем году умножить на «100» минус «100») | 2 |  |  |
| 2.8 | Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой отчетности, информации и соблюдение сроков выполнения данных руководителю поручений | Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой отчетности, информации до 1%Соблюдение сроков выполнения данных руководителю поручений до 1% | **2** |  |  |
| 2.9 | Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины | Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, по налогам и сборам до 1% Отсутствие нарушений по использованию бюджетных средств, до 1%Обеспечение сохранности материальных и иных ценностей, в том числе по результатам инвентаризации до 1% | **3** |  |  |
| 2.10 | Удовлетворенность населения качеством обслуживания: Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок деятельности учреждения.Отсутствие зарегистрированных жалоб потребителей оказываемых учреждением (по журналу отзывов и предложений)  | * По проверкам:

4 балла за проверки без штрафов и замечаний3 балла за незначительные и исправленные замечания2 балла за значительные и исправленные замечания,0-не назначается при отсутствии проверок, грубых нарушениях* По жалобам потребителя:

2-за отсутствие жалоб потребителей | **6** |  |  |
| 2.11 | Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения. Доступность информации об услугах, тарифах и условиях их предоставления для потребителя: |  | **6** |  |  |
| 2.11.1 | Рейтинг на сайте pro КУЛЬТУРА, АИС ЕИПСК | от 21% и выше -1от 5% до 20%-0,5менее 5%-0 | 1 |  |  |
| 2.11.2 |  Публикации и выступление в СМИ | 10 заметок -1 баллменее 10- 0 баллов | 1 |  |  |
| 2.11.3 | Наличие собственного Интернет-сайта учреждения (страницы на сайте Областного Дома народного творчества), размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном порталеwww.bus.gov.ru | Наличие собственного Интернет-сайта учреждения (страницы на сайте Областного Дома народного творчества) и поддержание его в актуальном состоянии до 1 балловАктуализация информации об учреждении на официальном портале [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) 1 баллов | 2 |  |  |
| 2.11.4 | Размещение информации на сайте администрации района, своевременное и полное размещение (актуализация) информации на официальном сайте для размещения информации о (муниципальных учреждениях) | От15 и более -1 %Менее 15-0 % | 1 |  |  |
| 2.11.5 | Наличие групп в социальных сетях в актуальном состоянии | «Одноклассники» 0,5 баллов«Контакт» 0,5баллов | 1 |  |  |
| 2.12 | Развитие кадрового потенциала работников учреждения: |  | **3** |  |  |
| 2.12.1 | Увеличение количества работников прошедших повышение квалификации или профессиональную подготовку от общего количества работающих  | От 31% и более - 2% От 21% до 30% -1%От 11 до 20%- 0,5%Менее 10%-0% | 2 |  |  |
| 2.12.2 | Наличие высшего профессионального образования руководителя, совершенствование творческих и профессиональных качеств | Копии дипломов, удостоверенийЗа высшее образование 0,5 баллЗа повышение квалификации 0,5 балл | 1 |  |  |

**Интенсивность и высокие показатели работы**

Мероприятие «Организация деятельности историко-краеведческого музея и развитие народных промыслов в Мурашинском районе»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя:Интенсивность и высокие показатели работы | Критерии оценки | Максимальный размер выплаты в процентах | Фактический процент выплаты к окладу | Примечание |
| 3. | Всего |  | **40** |  |  |
| 3.1. | Результативность привлечения спонсоров и социальных партнеров, получение грантов и эффективное использование финансовых средств |  | **20** |  |  |
| 3.1.1 | Национальный проект |  | 7 | 0 |  |
| 3.1.2 | Областные проекты: | 2 и менее -5Более 2-х -7 | 7 | 0 |  |
| 3.1.3 | Иные спонсоры: | 2 и менее -5Более 2-х -6 | 6 |  |  |
| 3.2. | Результативность участия в конкурсах, фестивалях: |  | **11** |  |  |
| 3.2.1 | Межрегиональные, областные | за каждый по 1%, но не более 7% | 7 |  |  |
| 3.2.2 | Районные  | за каждый по 1%, но не более 4% | 4 |  |  |
| 3.3. | Доходы от оказания услуг и иной приносящей доход деятельности (увеличение к уровню прошлого года) | 41% и более- 3%от 21%- 40% -2%от 10 до 20% -1% | **3** |  |  |
| 3.4. | Увеличение количества изображений и описаний музейных предметов и музейных предметов, внесенных в электронную базу данных музея (единиц) | 8% и более- 2%от 5%- 7% -1,5 %от 2 до 4% -0,5% | **2** |  |  |
| 3.5. | Работа по формированию, учету, изучению, обеспечению физического сохранения и безопасности музейных предметов, музейных коллекций. Количество предметов основного фонда. | Выполнение плана 1%Перевыполнение планадо 10% +0,5%свыше 10% +1,5% | **2** |  |  |
| 3.6. | Соблюдение учреждением выполнения санитарных и противопожарных норм, содержание зданий (помещений), текущий ремонт: | За работы, проведенные по обеспечению санитарных и противопожарных норм 1 баллЗа работы, проведенные по содержанию зданий (текущий ремонт) 1 балл | **2** |  |  |

**Качество выполняемых работ**

Мероприятие «Организация деятельности историко-краеведческого музея и развитие народных промыслов в Мурашинском районе»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя: качество выполняемых работ | Критерии оценки | Максимальный размер выплаты в процентах | Фактический процент выплаты к окладу | Примечание |
| 3. | Всего |  | 40 |  |  |
| 3.7 | Выполнение и перевыполнение контрольных показателей по предоставлению муниципальных услуг по основным видам уставной деятельности: | Статистическая форма 8-НК, журналы учета работы, муниципальное задание | **20** |  |  |
| 3.7.1 | Увеличение количества посетителей в музее (единиц). | Выполнение плана 5%Перевыполнение планадо 10% +1%свыше 10% +2% | 7 |  |  |
| 3.7.2 | Увеличение количества экспозиций, выставок (единиц). | Выполнение плана 5%Перевыполнение планадо 10% +1%свыше 10% +2% | 7 |  |  |
| 3.7.3 | Увеличение количества проведенныхэкскурсий (единиц) | Выполнение плана 1%Перевыполнение планадо 10% +1%свыше 10%+ 2% | 3 |  |  |
| 3.7.4 | Увеличение количества массовых мероприятий ( по сравнению с прошлым годом в %) | Выполнение плана 1%Перевыполнение планадо 10% +1%свыше 10%+ 2% | 3 | 0 |  |
| 3.8 | Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой отчетности, информации и соблюдение сроков выполнения данных руководителю поручений | Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой отчетности, информации до 1%Соблюдение сроков выполнения данных руководителю поручений до 1% | **2** |  |  |
| 3.9 | Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины | Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, по налогам и сборам до 1% Отсутствие нарушений по использованию бюджетных средств, до 1%Обеспечение сохранности материальных и иных ценностей, в том числе по результатам инвентаризации до 1% | **3** |  |  |
| 3.10 | Удовлетворенность населения качеством обслуживания: Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок деятельности учреждения.Отсутствие зарегистрированных жалоб потребителей оказываемых учреждением (по журналу отзывов и предложений)  | * По проверкам:

4 балла за проверки без штрафов и замечаний3 балла за незначительные и исправленные замечания2 балла за значительные и исправленные замечания,0-не назначается при отсутствии проверок, грубых нарушениях* По жалобам потребителя:

2-за отсутствие жалоб потребителей | **6** |  |  |

Приложение № 3

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации

муниципального округа

от *28.12.2022* № *1064*

**СОСТАВ**

**комиссии по установлению заработной платы руководителям учреждений культуры**

|  |  |
| --- | --- |
| РЯБИНИНСергей Иванович | Глава Мурашинского муниципального округа,председатель комиссии |
| **ЧЛЕНЫ КОМИССИИ:** |  |
| ГИНДАЛюдмила Геннадьевна  | заместитель главы администрации, начальник финансового управления  |
| НИКОЛАЕВААнна Геннадьевна | начальник управления культуры администрации Мурашинского муниципального округа |
| НОВГОРОДЦЕВА Светлана Ефимовна | главный бухгалтер управления культуры администрации Мурашинского муниципального округа |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_