



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

Администрация
Зиминского городского муниципального образования

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21.10.2014

г.Зима

№ 1915

Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания Зиминского городского муниципального образования

В целях упорядочения оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания Зиминского городского муниципального образования (далее – ЗГМО), руководствуясь Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО, утвержденным постановлением администрации ЗГМО от 21.10.2014г. № 1913, статьей 28 Устава ЗГМО,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.01.2015 г. положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО согласно приложению.

2. Заместителю начальника управления правовой, кадровой и организационной работы – начальнику отдела кадров (Сухарева А.В.):

- в срок до 01.11.2014 г. осуществить информирование руководителей муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО о предстоящих существенных изменениях трудового договора, в связи с введением новых систем оплаты труда;

- в срок до 01.01.2015г. провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (заключению новых трудовых договоров) с руководителями муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО, в соответствии с настоящим постановлением.

3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя мэра ЗГМО Коновалова А.Н.

Мэр Зиминского городского
муниципального образования



В.В. Трубников

**Положение об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений, находящихся в ведении
Управления по развитию культуры и библиотечного
обслуживания Зининского городского муниципального образования**

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальной культуры и библиотечного обслуживания (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;
приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 31 января 2013 года № 3-МПР «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»;

приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 10 октября 2011 г. № 53-МПР-О «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, в отношении которых министерство культуры и архивов Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств»;

приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 26 октября 2011 г. № 55-МПР-О «Об утверждении Перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей руководителей учреждений, функций и полномочия учреждений которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области»;

примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культуры и библиотечного обслуживания ЗТМО, УТВЕРЖДЕННЫМ постановлением администрации ЗТМО от 21.10.2014г. № 1913;

методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателя эффективности деятельности руководителей учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденными приказом Министерства культуры России от 28.06.2013г. № 920.

2. Заработная плата руководителей муниципального учреждения, находящихся в ведении Управления по развитию культуры и библиотечного обслуживания ЗТМО (далее - Учреждения культуры), состоит

из должностного оклада, выплата компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются трудовым договором.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

4. В случаях, когда деятельность учреждения не осуществляется (приостановлена), оплата труда руководителя осуществляется на основании заключенного с ним трудового договора.

Раздел 2. Должностной оклад

5. Должностной оклад руководителя учреждения культуры устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения культуры до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке согласно Приложению 1 к настоящему Положению. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не более 1,5 размера средней заработной платы основного персонала. Кратность отношения должностного оклада руководителя учреждения культуры к размеру средней заработной платы основного персонала устанавливается приказом начальника управления по развитию культуры сферы и библиотечного обслуживания ЗТМО и пересматривается ежегодно (не ранее чем через 1 год с момента назначения на должность) по результатам деятельности учреждения культуры за предыдущий календарный год.

6. К основному персоналу учреждения культуры относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности учреждения в соответствии с уставом учреждения. Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения по видам экономической деятельности учреждения, устанавливаются Приложением 2 Примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений и библиотечного обслуживания населения, утвержденным постановлением администрации ЗТМО от 21.10.2014г. № 1913;

Раздел 3. Виды, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

7. Руководителям учреждений культуры устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

8. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливается на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9. Компенсационная выплата за работу на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается на условиях и в порядке, предусмотренном статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работ без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11. Компенсационная выплата за работу в ночное время производится в повышенных размерах в соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса Российской Федерации, но не ниже размеров, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

12. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

13. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается на условиях и в порядке, установленном статьями 113 и 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

14. Компенсационная выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с постановлением правительства РФ от 18 сентября 2006г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

15. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре с руководителем учреждения культуры.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

16. В целях усиления материальной заинтересованности в выполнении муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), повышения результативности профессиональной деятельности руководителям учреждений культуры устанавливаются стимулирующие выплаты:

- а) ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;
- б) ежемесячная выплата за достижение целевых результатов деятельности учреждений культуры.

17. Размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к должностному окладу.

18. К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие категории выплат:

- а) руководителям учреждений, которым присвоены почетные звания: "Народный артист СССР", "Народный артист РСФСР", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник СССР", "Народный художник РСФСР", "Народный художник Российской Федерации", и (или) звание "Народный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции - в размере не менее 35 процентов;

"Заслуженный деятель искусств РСФСР", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист РСФСР", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник РСФСР", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", и (или) звание "Заслуженный (с указанием профессии)",

соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 30 процентов.

б) руководителям учреждений, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства, Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в области охраны культурного наследия - в размере не менее 10 процентов.

в) руководителям учреждений, которым присвоена ученая степень, соответствующая исполняемой трудовой функции:

за ученую степень доктора наук - в размере не менее 40 процентов;

за ученую степень кандидата наук - в размере не менее 35 процентов.

При наличии у руководителя учреждения ученой степени, почетного звания и знака отличия надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

19. Руководителям учреждений культуры, совмещающим в руководимом учреждении должности основного персонала данного учреждения культуры, стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается по основной должности и по совмещению.

20. Ежемесячная стимулирующая выплата за достижение целевых результатов деятельности учреждений культуры (далее – ежемесячная стимулирующая выплата) производится в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителей учреждений культуры (далее – показатели эффективности), утверждаемыми постановлением администрации ЗГМО, за счет лимитов бюджетных обязательств до 3%, предусмотренных на оплату труда работников муниципального учреждения культуры.

21. Перечень показателей эффективности для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты, условия и размеры баллов за их выполнение определены Приложением 2 к настоящему Положению.

22. За каждый балл, начисленный за выполнение показателей эффективности, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 0,33% должностного оклада. Для установления размера ежемесячной стимулирующей выплаты начисленные баллы суммируются.

23. Выполнение полного перечня показателей эффективности руководителей учреждений культуры соответствует 100 баллам.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 33 % должностного оклада

24. Ежемесячная стимулирующая выплата устанавливается пропорционально отработанному времени с учетом результатов работы за истекший квартал с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области

в размерах, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

25. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты руководителям учреждений культуры за выполнение показателей эффективности устанавливается комиссией по оценке деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры ЗГМО.

26. Состав комиссии по оценке деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры ЗГМО, порядок ее работы, а также порядок предоставления информации о выполнении показателей эффективности для установления ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается приказом начальника Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО.

27. Основанием для начисления ежемесячной стимулирующей выплаты является приказ начальника Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО.

28. Руководителю учреждения культуры, подвергнутому дисциплинарному взысканию, до снятия взыскания ежемесячная стимулирующая выплата не устанавливается.

29. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты может быть снижен при:

- некачественном исполнении должностных обязанностей (наличии существенных ошибок), некачественном исполнении работ (услуг), отнесенных к уставной деятельности учреждения – на 15-20%%

- наличии обоснованных претензий, жалоб от получателей муниципальных услуг – на 15 – 20%;

- несоблюдении требований охраны труда в организации – на 15 – 20%.

30. Ежемесячная стимулирующая выплата не устанавливается за период:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в ежегодном оплачиваемом учебном отпуске, отпуске по беременности и родам;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком;

- нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

31. Снижение размера ежемесячной стимулирующей выплаты производится приказом начальника Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО.

32. Ежемесячная стимулирующая выплата назначается при условии достижения установленных ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области.

Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда

33. Из фонда оплаты труда руководителям учреждений культуры может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает начальник Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО

34. Материальная помощь выплачивается в размере до 10000 рублей в следующих случаях:

а) в связи с рождением ребенка, заключением брака, достижением 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия;

б) в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, временная нетрудоспособность более трех недель, необходимость в платном лечении, приобретении дорогостоящих лекарственных средств при заболевании руководителя, его близких родственников (детей, супругов, родителей);

в) в связи с тяжелым материальным положением по причине его нахождения на длительном лечении;

г) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

д) на погребение в связи со смертью членов семьи;

е) при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска;

ж) при прекращении трудового договора в связи с признанием руководителя полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением и иными уважительными причинами по усмотрению начальника Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО

35. Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления руководителя учреждения культуры при предоставлении следующих документов:

а) в связи с рождением ребенка, заключением брака - копии свидетельства о рождении ребенка, о заключении брака;

б) случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, временная нетрудоспособность более трех недель, необходимость в платном лечении, приобретении дорогостоящих лекарственных средств при заболевании руководителя, его близких родственников (детей, супругов, родителей) - копии документов подтверждающих факт чрезвычайного обстоятельства, листок временной нетрудоспособности, договор на предоставление платных медицинских услуг, копии платежных документов на приобретение лекарственных средств, и т.д.;

в) в случае тяжелого материального положения по причине нахождения на длительном лечении - листок временной нетрудоспособности;

г) в связи со смертью членов семьи - копии свидетельства о смерти членов семьи и документов, подтверждающих их родство.

36. Материальная помощь выплачивается на основании приказа начальника Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО.

37. Решение о размерах выплаты материальной помощи в случаях, указанных в пункте 34 настоящего Положения (за исключением подпункта «е» пункта 34) принимается комиссией по решению социально-бытовых вопросов Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО.

Размер материальной помощи в случае, указанном в подпункта «е» пункта 34, настоящего Положения составляет 10000 рублей и выплачивается на основании личного заявления руководителя учреждения 1 раз в течение календарного года.

Начальник управления экономической
и инвестиционной политики
администрации ЗГМО



Л.В.Степанова

Приложение 1
к Положению об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений, находящихся в ведении
Управления по развитию культурной сферы и
библиотечного обслуживания ЗГМО

**Порядок
исчисления размера средней заработной платы для определения
размеров должностных окладов руководителей муниципальных
учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию
культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания Зиминского городского муниципального образования (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания Зиминского городского муниципального образования (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники основного персонала учреждения), и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается:

1) среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени;

2) среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени;

3) среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в учреждении более чем на одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных данными работниками, путем деления общего числа отработанных

человекочасов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человекодней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется по правилам, установленным пунктом 6 настоящего Порядка для определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

Начальник управления экономической
и инвестиционной политики
администрации ЗГМО



Л.В.Степанова

Приложение 2
к Положению об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений, находящихся в ведении
Управления по развитию культурной сферы и
библиотечного обслуживания ЗГМО

**Показатели эффективности деятельности
руководителей муниципальных учреждений, находящихся в ведении
Управления по развитию культурной сферы и библиотечного
обслуживания ЗГМО**

1. МБУК "Централизованная библиотечная система"

№ п/п	Показатель эффективности	Условия	Кол-во баллов
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям действующего законодательства (отсутствие предписаний контролирующих органов об устранении нарушений, связанных с соблюдением обязательных норм и правил, а также требований по охране труда)	Результаты проверок надзорных органов: - без замечаний	10
		- с замечаниями	5
		- с административным взысканием	0
2.	Укомплектованность штата учреждения специалистами соответствующей квалификации в сфере культуры	От 81% до 100%	5
		От 71% до 80%	4
		От 61% до 70%	3
		До 60%	0
3.	Организация управления и исполнительская дисциплина руководителя учреждения - качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов	- без замечаний	10
		- с замечаниями	1-9
		- не ведение документации и отчетности	0
4.	Ведение официального сайта учреждения и раздела «культура» сайта Администрации ЗГМО, обеспечение их поддержки в актуальном состоянии	- работа с двумя интернет ресурсами	5
		- работа с одним из двух интернет ресурсов	3
		- отсутствие работы с интернет ресурсами	0
5.	Качество подготовки и проведения мероприятий, предусмотренных планом учреждения	Выполнение плановых показателей по количеству мероприятий на: 91% - 100% (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)	15
		91% - 100% (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)	14

		71% - 90% (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)	12
		71% - 90% (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)	10
		50% - 70 % (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)	8
		50% - 70% (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)	6
		Менее 50%	0
6.	Выполнение плановых показателей по объему средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Выполнение плановых показателей на:	
		91% - 100%	25
		81% - 90%	12
		61% - 80%	6
		До 60%	0
7.	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	Да/нет	5/0
8	Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации целевых и ведомственных программ разных уровней	Наличие призовых мест	5
		Участие	2
9	Динамика количества зарегистрированных пользователей (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение численности	5
		Сохранение численности	3
		Снижение численности	0
10	Динамика количества посещений (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение числа посещений	5
		Сохранение числа посещений	3
		Снижение числа посещений	0
11	Количество документов, выданных из фонда пользователям библиотеки за отчетный период (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение числа выданных документов	5
		Сохранение числа выданных документов	3
		Снижение числа выданных документов	0
12.	Увеличение количества наименований библиографических записей (карточек), включенных в сводный каталог в электронной форме (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение количества наименований	5
		Сохранение количества наименований	3
		Снижение количества наименований	0
	ИТОГО МАХ:		100

2. МБУК "Историко – краеведческий музей"

№ п/п	Показатель эффективности	Условия	Кол-во баллов
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям действующего законодательства (отсутствие предписаний контролирующих органов об устранении нарушений, связанных с соблюдением обязательных норм и правил, а также требований по охране труда)	Результаты проверок надзорных органов: - без замечаний	10
		- с замечаниями	5
		- с административным взысканием	0
2.	Укомплектованность штата учреждения специалистами соответствующей квалификации в сфере культуры	От 81% до 100%	5
		От 71% до 80%	4
		От 61% до 70%	3
		До 60%	0
3.	Организация управления и исполнительская дисциплина руководителя учреждения - качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов	- без замечаний	10
		- с замечаниями	1-9
		- не ведение документации и отчетности	0
4.	Ведение официального сайта учреждения и раздела «культура» сайта Администрации ЗГМО, обеспечение их поддержки в актуальном состоянии	- работа с двумя интернет ресурсами	5
		- работа с одним из двух интернет ресурсов	3
		- отсутствие работы с интернет ресурсами	0
5.	Качество подготовки и проведения мероприятий предусмотренных планом учреждения	Выполнение плановых показателей по количеству мероприятий на: 91% - 100% (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)	15
		91% - 100% (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)	14
		71% - 90 % (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)	12
		71% - 90% (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)	10
		51% - 70 % (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)	8
		51% - 70% (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)	6

		Менее 50%	0
6.	Выполнение плановых показателей по объему средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Выполнение плановых показателей на: 91% - 100%	25
		81% - 90%	12
		61% - 80%	6
		До 60%	0
7.	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	Да/нет	5/0
8	Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации целевых и ведомственных программ разных уровней	Наличие призовых места	5
		Участие	2
9	Увеличение количества представленных (во всех формах) зрителю музейных предметов основного фонда (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение количества предметов	5
		Сохранение количества предметов	3
		Снижение количества предметов	0
10	Увеличение посещаемости музейных учреждений (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение числа посещений	5
		Сохранение числа посещений	3
		Снижение числа посещений	0
11	Сохранение и пополнение предметов музейного фонда, в результате выполнения работ по выявлению и собиранию музейных предметов и музейных коллекций	Увеличение числа экземпляров	8
		Сохранение числа экземпляров	3
12.	Создание виртуальных музеев	Да/нет	2/0
	ИТОГО МАХ:		100

3. МАУК "Городской Дом культуры "Горизонт"

№ п/п	Показатель эффективности	Условия	Кол-во баллов
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям действующего законодательства (отсутствие предписаний контролирующих органов об устранении нарушений, связанных с соблюдением обязательных норм и правил, а также требований по охране труда)	Результаты проверок надзорных органов: - без замечаний	10
		- с замечаниями	5
		- с административным взысканием	0
2.	Укомплектованность штата учреждения специалистами соответствующей квалификации в сфере культуры	От 81% до 100%	5
		От 71% до 80%	4
		От 61% до 70%	3
		До 60%	0

3.	Организация управления и исполнительская дисциплина руководителя учреждения - качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов	- без замечаний - с замечаниями - не ведение документации и отчетности	10 1-9 0
4.	Ведение официального сайта учреждения и раздела «культура» сайта Администрации ЗГМО, обеспечение их поддержки в актуальном состоянии	- работа с двумя интернет ресурсами - работа с одним из двух интернет ресурсов - отсутствие работы с интернет ресурсами	5 3 0
5.	Качество подготовки и проведения мероприятий предусмотренных планом учреждения	Выполнение плановых показателей по количеству мероприятий на: 91% -100% (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)	15
91% -100% (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)		14	
71% - 90 % (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)		12	
71% до 90% (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)		10	
51% - 70 % (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)		8	
51% - 70% (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)		6	
Менее 50%		0	
6.		Выполнение плановых показателей по объему средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Выполнение плановых показателей на: 91% - 100% 81% - 90%
61% - 80%	6		
До 60%	0		
7.	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации		Да/нет
8.	Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации целевых и ведомственных программ разных уровней	Наличие призовых мест	5
Участие		2	
9.	Увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение численности	5
		Сохранение численности	3

		Снижение численности	0
10	Увеличение количества культурно-массовых мероприятий (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение количества	5
		Сохранение количества	3
		Снижение количества	0
11	Сохранение числа участников клубных формирований (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Сохранение численности	5
		Снижение численности	0
12.	Развитие творческого потенциала (создание новых номеров художественной самодеятельности, обновление репертуара)	Увеличение количества номеров	5
		Сохранение количества номеров	3
	ИТОГО МАХ:		100

4. МАУК "Кинодосуговый центр "Россия"

№ п/п	Показатель эффективности	Условия	Кол-во баллов
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям действующего законодательства (отсутствие предписаний контролирующих органов об устранении нарушений, связанных с соблюдением обязательных норм и правил, а также требований по охране труда)	Результаты проверок надзорных органов: - без замечаний	10
		- с замечаниями	5
		- с административным взысканием	0
2.	Укомплектованность штата учреждения специалистами соответствующей квалификации в сфере культуры	От 81% до 100%	5
		От 71% до 80%	4
		От 61% до 70%	3
		До 60%	0
3.	Организация управления и исполнительская дисциплина руководителя учреждения - качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов	- без замечаний	10
		- с замечаниями	1-9
		- не ведение документации и отчетности	0
4.	Ведение официального сайта учреждения и раздела «культура» сайта Администрации ЗГМО, обеспечение их поддержки в актуальном состоянии	- работа с двумя интернет ресурсами	5
		- работа с одним из двух интернет ресурсов	3
		- отсутствие работы с интернет ресурсами	0
5.	Качество подготовки и проведения мероприятий предусмотренных планом учреждения	Выполнение плановых показателей по количеству мероприятий на: 91% -100% (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)	15

		91% - 100% (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)	14
		71% - 90 % (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)	12
		71% - 90% % (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)	10
		51% - 70 % % (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)	8
		51% - 70% (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)	6
		Менее 50%	0
6.	Выполнение плановых показателей по объему средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Выполнение плановых показателей на:	
		91% - 100%	25
		81% - 90%	12
		61% - 80%	6
		До 60%	0
7.	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	Да/нет	5/0
8	Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации целевых и ведомственных программ разных уровней	Наличие призовых мест	5
		Участие	2
9	Увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение численности	5
		Сохранение численности	3
		Снижение численности	0
10	Увеличение количества культурно-массовых мероприятий (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение количества	5
		Сохранение количества	3
		Снижение количества	0
11	Сохранение числа участников клубных формирований (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Сохранение численности	5
		Снижение численности	0
12.	Развитие творческого потенциала (создание новых номеров художественной самодеятельности, обновление репертуара)	Увеличение количества номеров	5
		Сохранение количества номеров	3
	ИТОГО МАХ:		100

5. МБУК «Культурно информационный центр «Спутник»

№ п/п	Показатель эффективности	Условия	Кол-во баллов
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям действующего законодательства (отсутствие предписаний контролирующих органов об устранении нарушений, связанных с соблюдением обязательных норм и правил, а также требований по охране труда)	Результаты проверок надзорных органов:	
		- без замечаний	10
		- с замечаниями	5
		- с административным взысканием	0
2.	Укомплектованность штата учреждения специалистами соответствующей квалификации в сфере культуры	От 81% до 100%	5
		От 71% до 80%	4
		От 61% до 70%	3
		До 60%	0
3.	Организация управления и исполнительская дисциплина руководителя учреждения - качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов	- без замечаний	10
		- с замечаниями	1-9
		- не ведение документации и отчетности	0
4.	Ведение официального сайта учреждения и раздела «культура» сайта Администрации ЗГМО, обеспечение их поддержки в актуальном состоянии	- работа с двумя интернет ресурсами	5
		- работа с одним из двух интернет ресурсов	3
		- отсутствие работы с интернет ресурсами	0
5.	Качество подготовки и проведения мероприятий предусмотренных планом учреждения	Выполнение плановых показателей по количеству мероприятий на:	
		91% -100% (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)	15
		91% -100% (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)	14
		71% - 90 % (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)	12
		71% - 90% (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)	10
		51% - 70 % (при отсутствии замечаний на качество подготовки и проведения)	8
		51% - 70% (при наличии замечаний на качество подготовки и проведения)	6
Менее 50%	0		

6.	Выполнение плановых показателей по объему средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Выполнение плановых показателей на:	
		91% - 100%	25
		81% - 90%	12
		61% - 80%	6
		До 60%	0
7.	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	Да/нет	5/0
8.	Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации целевых и ведомственных программ разных уровней	Наличие призовых мест	5
		Участие	2
9.	Увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение численности	5
		Сохранение численности	3
		Снижение численности	0
10.	Увеличение количества культурно-массовых мероприятий (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение количества	5
		Сохранение количества	3
		Снижение количества	0
11.	Сохранение и рост числа участников клубных формирований (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение количества	5
		Сохранение количества	3
		Снижение количества	0
12.	Развитие творческого потенциала (создание новых номеров художественной самодеятельности, обновление репертуара)	Увеличение количества номеров	5
		Сохранение количества номеров	3
ИТОГО МАХ:			100

6. МБОУ ДОД «Зиминская детская художественная школа им. В.А. Брызгалова»

№ п/п	Показатель эффективности	Условия	Кол-во баллов
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям действующего законодательства (отсутствие предписаний контролирующих органов об устранении нарушений, связанных с соблюдением обязательных норм и правил, а также требований по охране труда)	Результаты проверок надзорных органов:	
		- без замечаний	10
		- с замечаниями	5
		- с административным взысканием	0
2.	Укомплектованность штата учреждения специалистами соответствующей квалификации в сфере культуры	От 81% до 100%	5
		От 71% до 80%	4
		От 61% до 70%	3
		До 60%	0

3.	Организация управления и исполнительская дисциплина руководителя учреждения - качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов	- без замечаний - с замечаниями - не ведение документации и отчетности	10 1-9 0
4.	Ведение официального сайта учреждения и раздела «культура» сайта Администрации ЗГМО, обеспечение их поддержки в актуальном состоянии	- работа с двумя интернет ресурсами - работа с одним из двух интернет ресурсов - отсутствие работы с интернет ресурсами	5 3 0
5.	Участие в общегородских мероприятиях	Да/нет	5/0
6.	Выполнение плановых показателей по объему средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Выполнение плановых показателей на:	
91% - 100%		25	
81% - 90%		12	
61% - 80%		6	
	До 60%	0	
7.	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	Да/нет	5/0
8.	Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации целевых и ведомственных программ разных уровней	Наличие призовых мест	5
		Участие	2
9.	Увеличение количества одаренных детей и талантливой молодежи, имеющих поощрение от мэра г.Зимы по сравнению с соответствующим периодом прошлого года	Увеличение численности	10
		Сохранение численности	5
		Снижение численности	0
10.	Увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение численности	5
		Сохранение численности	3
		Снижение численности	0
11.	Сохранение контингента учащихся (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Сохранение численности	10
		Снижение численности	0
12.	Укомплектованность штатной численности персонала в течение года (ежемесячно)	81% - 100%	5
		71% - 80%	4
		61% - 70%	2
		До 60	0
	ИТОГО МАХ:		100

7. МБОУ ДОД «Зиминская детская музыкальная школа»

№ п/п	Показатель эффективности	Условия	Кол-во баллов
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям действующего законодательства (отсутствие предписаний контролирующих органов об устранении нарушений, связанных с соблюдением обязательных норм и правил, а также требований по охране труда)	Результаты проверок надзорных органов:	
		- без замечаний	10
		- с замечаниями	5
		- с административным взысканием	0
2.	Укомплектованность штата учреждения специалистами соответствующей квалификации в сфере культуры	От 81% до 100%	5
		От 71% до 80%	4
		От 61% до 70%	3
		До 60%	0
3.	Организация управления и исполнительская дисциплина руководителя учреждения - качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов	- без замечаний	10
		- с замечаниями	1-9
		- не ведение документации и отчетности	0
4.	Ведение официального сайта учреждения и раздела «культура» сайта Администрации ЗГМО, обеспечение их поддержки в актуальном состоянии	- работа с двумя интернет ресурсами	5
		- работа с одним из двух интернет ресурсов	3
		- отсутствие работы с интернет ресурсами	0
5.	Участие в общегородских мероприятиях	Да/нет	5/0
6.	Выполнение плановых показателей по объему средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Выполнение плановых показателей на:	
		91% - 100%	25
		81% - 90%	12
		61% - 80%	6
	До 60%	0	
7.	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	Да/нет	5/0
8.	Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации целевых и ведомственных программ разных уровней	Наличие призовых мест	5
		Участие	2
9.	Увеличение количества одаренных детей и талантливой молодежи, имеющих поощрение от мэра г.Зимы (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение численности	10
		Сохранение численности	5
		Снижение численности	0
10.	Увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	Увеличение численности	5
		Сохранение численности	3
		Снижение численности	0
11.	Сохранение контингента учащихся (по сравнению с соответствующим периодом	Сохранение численности	10

	прошлого года)	Снижение численности	0
12	Укомплектованность штатной численности персонала в течение года (ежемесячно)	81% - 100% 71% - 80% 61% - 70% До 60	5 4 2 0
	ИТОГО МАХ:		100

Примечание: Расчетное значение показателя эффективности округляется до целого числа.

Начальник управления экономической
и инвестиционной политики
администрации ЗГМО



Л.В.Степанова