

**ОТДЕЛ КУЛЬТУРЫ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МОНЧЕГОРСКА**

П Р И К А З

от 19.04.2019

г. Мончегорск

№ 32

Об утверждении Положения о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и взаимодействия с общественными объединениями администрации города Мончегорска

В целях повышения эффективности деятельности и заинтересованности в развитии инициативы и творческой активности, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и взаимодействия с общественными объединениями администрации города Мончегорска

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и взаимодействия с общественными объединениями администрации города Мончегорска (далее – Положение).

2. Настоящее Положение вводится в действие с момента подписания, за исключением пунктов 5.6. и 5.8.

3. Пункты 5.6., 5.8. настоящего Положения вводятся в действие с 01.01.2020.

4. Считать утратившими силу:

- приказ отдела культуры от 01.10.2014 № 51,
- приказ отдела культуры от 16.10.2017 № 65,
- приказ отдела культуры от 15.02.2018 № 11.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник отдела

Е.В. Максимова

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и взаимодействия с общественными объединениями администрации города Мончегорска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и взаимодействия с общественными объединениями администрации города Мончегорска (далее - Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных бюджетных учреждений (далее – руководители учреждений) в повышении качества предоставляемых муниципальных услуг (работ) населению, развитии инициативы и творческой активности, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности, успешного добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение разработано в целях реализации принципа единообразного подхода к вопросу совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Мончегорска, в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,

- постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 N 243 – ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений Мурманской области»,

- решением Совета депутатов города Мончегорска от 26.06.2014 N 89 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Мончегорска»,

- постановлением администрации города Мончегорска от 16.07.2014 № 773 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Мончегорска»,

- постановлением администрации города Мончегорска от 20.08.2014 № 891 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации города Мончегорска,

- постановлением администрации города Мончегорска от 20.08.2014 № 892 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных культурно – просветительных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации города Мончегорска».

1.3. Изменения и дополнения в Положение утверждаются приказом начальника отдела молодежной политики и взаимодействия с общественными объединениями администрации города Мончегорска (далее – ОКМП и ВОО).

1.4. В целях материального поощрения, оценки профессиональной деятельности руководителей учреждений вводятся следующие стимулирующие выплаты:

1.4.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности.

1.4.2. За стаж непрерывной работы (выслугу лет);

1.4.3. За библиотечный стаж работы.

1.4.4. За сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы.

1.4.5. За почётное звание Российской Федерации, учёную степень, учёное звание.

1.4.6. За знание и применение в работе иностранных языков.

1.4.7. Премии:

- за основные результаты работы (по итогам полугодия);

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии (выплаты).

1.5. Выплаты стимулирующего характера и премирование за успешное и качественное выполнение работ осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

2. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов по занимаемой должности

2.1. Приказом начальника ОКМП и ВОО к должностному окладу руководителей учреждений может устанавливаться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

2.2. При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми ОКМП и ВОО (таблица №1).

Таблица №1

№ п/п	Показатели	Размер повышающего коэффициента
1. Коэффициент уровня управления:		
1.1.	Списочная численность работников учреждения 45 человек (и выше).	0,4
1.2.	Списочная численность работников учреждения до 45 человек.	0,3
1.3.	Наличие структурных подразделений.	0,25
2. Коэффициент уровня образования (для образовательных учреждений дополнительного образования):		
2.1.	Наличие квалификационной категории по должности руководителя: - высшая - первая	0,15 0,1
2.2.	Участие руководителя в разработке и внедрении предпрофессиональных образовательных программ в соответствии с Федеральными государственными требованиями	0,3

2.3. При применении к должностному окладу повышающего коэффициента по занимаемой должности, образующего новый должностной оклад, стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному новому должностному окладу.

2.4. Размер установленного повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности должен быть изменен в случае изменения показателей, установленных в таблице № 1.

3. Порядок и условия установления надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет)

3.1. Надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается руководителям учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных) и определяется порядком установления и выплаты надбавки (приложение № 1).

4. Порядок и условия установления надбавки за библиотечный стаж работы

4.1. Надбавка за библиотечный стаж работы устанавливается руководителям учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных библиотеках и определяется порядком установления и выплаты надбавки (приложение № 2).

5. Порядок и условия установления надбавки за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы

5.1. Для определения надбавки за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы руководителям учреждений устанавливается перечень целевых показателей деятельности муниципальных бюджетных учреждений и критерии эффективности деятельности руководителя учреждения на календарный год (приложение №3).

5.2. При оценке профессиональной деятельности руководителей учреждений учитывается оценка их деятельности начальником ОКМП и ВОО.

5.3. Для каждого показателя деятельности учреждения и руководителя учреждения устанавливаются критерии и шкала показателей. Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество баллов. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности руководителя и служит основанием для установления максимальной надбавки.

5.4. Размер надбавки за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы составляет от 10% до 50% от должностного оклада (нового должностного оклада) пропорционально количеству баллов:

до 50 баллов	- 10%
от 50 до 80 баллов	- 20%
от 81 до 85 баллов	- 30%
от 86 до 90 баллов	- 35%
от 91 до 99 баллов	- 40%
100 баллов	- 50%

5.5. В ОКМП и ВОО создаётся комиссия по стимулированию руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и взаимодействия с общественными объединениями

администрации города Мончегорска (далее - комиссия). В состав комиссии входят специалисты ОКМПиВОО (приложение № 4).

5.6. Установление надбавки за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы производится два раза в год на периоды: с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря текущего года.

5.7. Комиссия оценивает деятельность руководителей учреждений и принимает решение о размере стимулирования открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом. На основании утверждённого протокола начальник ОКМПиВОО издаёт приказ о стимулировании руководителей учреждений.

5.8. Руководители учреждений представляют в ОКМПиВОО до 15 июня и до 15 декабря отчёт о деятельности учреждения с указанием мероприятий, соответствующих критериям для установления стимулирующих выплат, который является основанием для стимулирования руководителя.

5.9. Руководители учреждений несут ответственность за достоверность представленных отчётов. Специалисты ОКМПиВОО имеют право проверять достоверность сведений, представленных руководителями учреждений, запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетенции.

5.10. На основании отчётов определяется выполнение целевых показателей (в баллах). Отчеты направляются в комиссию для принятия решения об установлении размера надбавки за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы.

5.11. Руководители учреждений могут участвовать в заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

5.12. Надбавка за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы может быть снижена в течение отчетного периода или отменена полностью на основании приказа начальника ОКМПиВОО по следующим причинам:

- снижение показателей эффективности профессиональной деятельности руководителя и эффективности деятельности учреждения;
- в случае обоснованных обращений (жалоб) граждан.

6. Порядок и условия установления надбавки за почётное звание Российской Федерации, учёную степень, учёное звание

6.1. Стимулирующая надбавка за почётное звание Российской Федерации, учёную степень, учёное звание устанавливается руководителям, которым присвоена учёная степень, почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

6.2. Рекомендуемый размер:

- до 20 % от должностного оклада (оклада) за учёную степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный»;
- до 40 % от должностного оклада (оклада) за учёную степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Народный».

7. Порядок и условия установления надбавки за знание и применение в работе иностранных языков

7.1. Стимулирующая надбавка за знание и применение в работе иностранных языков устанавливается руководителям за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

7.2. Рекомендуемый размер:

- до 10 % от должностного оклада (оклада) за знание и использование в работе одного иностранного языка;
- до 15 % от должностного оклада (оклада) за знание и использование в работе двух и более иностранных языков.

8. Порядок и условия премирования руководителей учреждений

8.1. Премия является поощрением за качественное, результативное, добросовестное, инициативное выполнение работы.

8.2. Премирование руководителей за основные результаты работы производится по итогам работы учреждения за полугодие с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, личного вклада руководителей в осуществлении основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Для определения размера премий за основные результаты работы руководителям учреждений устанавливаются критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения по следующим основным направлениям деятельности:

- эффективность управленческой деятельности;
- качество и доступность муниципальных услуг, оказываемых учреждением;
- создание условий для оказания услуг в сфере культуры;
- работа с кадрами;
- эффективность расходов учреждения.

Премирование осуществляется при выполнении перечня показателей деятельности учреждения (приложение № 3) с результатом от 80 до 100 баллов.

8.3. За организацию и проведение масштабных городских, региональных и федеральных мероприятий, руководителям учреждений может быть выплачена премия за выполнение особо важных или срочных работ.

8.4. Руководителям учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

- к юбилейным датам (50,55,60 и далее каждые 5 лет);
- при получении знаков отличия, грамот;
- при награждении почетными грамотами губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, главы муниципального образования и администрации города;
- к профессиональным праздникам.

8.5. Конкретный размер премии может определяться в процентах к должностному окладу (новому должностному окладу) или в абсолютном размере.

8.6. Максимальным размером премия не ограничивается.

8.7. При наличии у руководителя учреждения не снятого дисциплинарного взыскания премии не устанавливаются.

8.8. Основанием для начисления премии является приказ начальника ОКМП и ВОО.

9. Заключительные положения

9.1. Из экономии фонда оплаты труда, в целях социальной защиты руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает начальник ОКМП и ВОО на основании письменного заявления руководителя.

9.2. Материальная помощь может быть оказана в связи

- со смертью близкого родственника (муж, жена, дети, мать, отец);

- с тяжёлым материальным положением;
- с обстоятельствами, возникшими в результате техногенного и природного характера.

9.3. Приказ о материальном стимулировании и премировании доводится до сведения руководителя учреждения.

9.4. При недостаточности бюджетных ассигнований начальник ОКМП и ВОО вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить, либо отменить их, предупредив об этом руководителей учреждений в установленном законодательством порядке.

9.5. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

Приложение № 1
к Положению о стимулировании руководителей
муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных отделу культуры, молодежной
политики и взаимодействия с общественными
объединениями администрации города Мончегорска

Порядок установления и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет)

1. К учреждениям культуры и искусства относятся:

- культурно-просветительные организации (учреждения) - библиотеки, централизованные библиотечные системы, музеи, музейно-выставочные центры, планетарии, зоопарки, дома культуры, дворцы культуры, клубы, научно-методические центры народного творчества, дома народного творчества, центры народной культуры (культуры и досуга) и другие аналогичные учреждения и организации, народные коллективы, автоклубы, методические кабинеты по культпросветработе, парки культуры и отдыха, аттракционы;

- кинотеатры;

- театры, концертные организации, музыкальные и танцевальные коллективы, цирки.

2. Размер надбавки.

Установление размера ежемесячной надбавки к должностному окладу (новому должностному окладу) за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производится дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение этой надбавки.

Стаж работы в учреждениях (организациях) культуры и искусства	Размер надбавки (в процентах)
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
от 15 до 20 лет	30
от 20 до 25 лет	35
свыше 25 лет	40

3. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

3.1. В стаж непрерывной работы засчитывается:

- время работы в организациях (учреждениях) культуры, искусства, кино, образования независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- время работы на выборных должностях на постоянной основе и на должностях государственной и муниципальной службы в органах государственной власти и местного самоуправления;

- время работы в централизованных бухгалтериях для работников бухгалтерских служб;

- время работы в централизованных библиотечных системах и библиотек всех организационно-правовых форм и форм собственности, не подпадающих под действие Закона Мурманской области от 21.11.1997 N 83-01-ЗМО "О библиотечном деле в Мурманской области";

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по

уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, состоявшим в трудовых отношениях с организацией (учреждением) культуры и искусства;

- время военной службы граждан;
- время обучения (очная форма) в средних специальных, высших образовательных учреждениях и учреждениях послевузовского профессионального образования по специальностям культуры и искусства при условии, если этому периоду непосредственно предшествовала работа в учреждениях.

3.2. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается стаж работы в учреждениях независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

4. Порядок исчисления и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

4.1. Надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) начисляется исходя из должностного оклада (нового должностного оклада), без учёта иных доплат и надбавок, и выплачиваются ежемесячно одновременно с заработной платой.

4.2. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

4.3. Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, начисляются на заработок, включая ежемесячную надбавку за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

4.4. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) выплачивается с момента возникновения права на ее назначение (изменение размера).

4.5. Основанием для установления ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) является приказ, изданный на основании протокола определения стажа непрерывной работы в учреждениях.

4.6. При увольнении руководителя учреждения надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) начисляется пропорционально отработанному времени.

5. Порядок осуществления контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

5.1. Стаж непрерывной работы для установления работнику ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) определяется кадровой службой (должностным лицом, ответственным за работу с кадрами) учреждения. Документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Приложение № 2
к Положению о стимулировании руководителей
муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных отделу культуры, молодежной
политики и взаимодействия с общественными
объединениями администрации города Мончегорска

Порядок установления и выплаты надбавки за библиотечный стаж работы

1. Размер надбавки.

Установление размера ежемесячной надбавки к должностному окладу (новому должностному окладу) за библиотечный стаж работы библиотечным работникам производится дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение этой надбавки.

Библиотечный стаж работы	Размер надбавки (в процентах)
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
от 15 до 20 лет	30
от 20 до 25 лет	35
свыше 25 лет	40

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за библиотечный стаж работы.

2.1. В библиотечный стаж работы засчитывается:

2.1.1. Время работы в библиотеках (централизованных библиотечных системах) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности в образовательных учреждениях (далее – библиотеки).

2.1.2. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с библиотекой.

2.1.3. Время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в библиотеку.

2.1.4. Время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и местного самоуправления.

2.1.5. Время обучения (очная форма) в средних специальных и высших учебных заведениях по специальностям "библиотечное дело", "библиотековедение и библиография" при условии, если этому периоду непосредственно предшествовала библиотечная работа.

2.2. В библиотечный стаж, дающий право на получение надбавки, включается стаж работы в должностях библиотечных работников независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

3. Порядок исчисления и выплаты надбавки за библиотечный стаж.

3.1. Надбавка за библиотечный стаж работы начисляется исходя из должностного оклада (нового должностного оклада) руководителя учреждения без учёта иных доплат и надбавок.

3.2. Ежемесячная надбавка за библиотечный стаж работы учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

3.3. Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, начисляются на заработок, включая ежемесячную надбавку за библиотечный стаж работы.

3.4. Ежемесячная надбавка за библиотечный стаж работы выплачивается с момента возникновения права на ее назначение (изменение размера).

3.5. Основанием для установления ежемесячной надбавки за библиотечный стаж работы является приказ.

3.6. При увольнении руководителя учреждения надбавка за библиотечный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени. Выплата надбавки производится при окончательном расчете.

4. Порядок установления библиотечного стажа работы.

4.1. Стаж работы для установления ежемесячной надбавки за библиотечный стаж работы определяется кадровой службой (должностным лицом, ответственным за работу с кадрами) учреждения. Документом для определения стажа работы является трудовая книжка руководителя учреждения.

4.2. Ответственность за своевременное назначение (изменение размера) ежемесячной надбавки за библиотечный стаж работы возлагается на руководителя учреждения.

4.3. Трудовые споры по вопросу установления ежемесячной надбавки за библиотечный стаж работы рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 3
к Положению о стимулировании руководителей
муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных отделу культуры, молодежной
политики и взаимодействия с общественными
объединениями администрации города Мончегорска

Перечень
целевых показателей деятельности муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и взаимодей-
ствия с общественными объединениями администрации города
Мончегорска и критерии эффективности деятельности руководителя

№ п/п	Целевые показатели деятельности муниципально-го бюджетного учреждения	Критерии эффективности деятельности руководителя	Значение показателя в баллах	
1	2	3	4	
1.Эффективность управленческой деятельности				
1.1.	Обеспечение эффективной деятельности государственно-общественного управления	1.1.1. Получение субсидии, грантов в рамках реализации мероприятий Национального проекта «Культура», федеральных и региональных целевых программ.	субсидия получена	6
			подана заявка на участие	4
			не участвует	0
		1.1.2. Участие в конкурсах с целью привлечения инвестиций для развития материально-технической базы учреждения	направлено более 2-х заявок	6
			направлено 1-2 заявки	3
			заявки не направлялись	0
		1.1.3. Выступление руководителя в СМИ	есть	2
			нет	0
		1.1.4. Периодичность обновления и актуальность информации о деятельности учреждения на сайте в сети Интернет	информация актуальна (обновляется регулярно)	2
			информация не актуальна (не обновляется)	0
1.2.	Исполнительская дисциплина (своевременное представление отчетных документов в соответствии с установленными требованиями, достоверность информации)	нет нарушений	5	
		есть незначительные нарушения (менее 2-х)	3	
		есть нарушения	0	

		1.2.2. Наличие обоснованных замечаний к качеству предоставляемой информации	нет замечаний	5
			есть замечания (менее 2-х)	3
			есть замечания	0
		1.2.3.Наличие нарушенных сроков исполнения приказов ОКМПиВОО	нет нарушений	5
			есть нарушения	0
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан, уровень решения конфликтных ситуаций	1.3.1. Обоснованные обращения (жалобы) граждан. Уровень решения конфликтных ситуаций.	отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан	2
			наличие обоснованных обращений (жалоб) граждан, конфликтная ситуация устранена в максимально короткие сроки	1
			наличие обоснованных обращений (жалоб) граждан (неурегулированных)	0
1.4.	Повышение квалификации работников учреждения	1.4.1. Повышение квалификации работников учреждения	наличие и выполнение плана повышения квалификации	2
			отсутствие или невыполнение плана повышения квалификации	0
<i>Совокупная значимость всех критериев – 35 баллов</i>				
2. Качество и доступность муниципальных услуг, оказываемых учреждением				
2.1	Результативность	2.1.1. Выполнение муниципального задания.	выполнено	5
			не выполнено	0
2.2.	Качество предоставляемых услуг	2.2.1. Соответствие качества фактически предоставляемых муниципальных услуг утвержденным стандартам .	соответствует	7
			в целом соответствует	5
		2.2.2.Своевременное и качественное исполнение мероприятий муниципальной программы.	выполнение в срок	4
			невыполнение в срок	0

		2.2.3. Изучение потребностей в предоставляемых муниципальных услугах (не реже 1 раза в год с документальным подтверждением).	изучаются	4
			не изучаются	0
		2.2.4. Издание рекламно-информационных буклетов о деятельности учреждения (перечислить названия).	издаются	1
			не издаются	0
2.3.	Результат независимой оценки качества услуг	2.3.1. Оценка качества предоставляемых услуг.	более 80 баллов	2
			менее 80 баллов	0
2.4.	Реализация плана по устранению недостатков, выявленных НОК	2.4.1. Результат выполнения плана по устранению недостатков, выявленных НОК.	план исполнен (либо находится в стадии исполнения)	2
			план не утверждался по причине отсутствия проведения независимой оценки качества услуг	1
			план не исполнен	0
<i>Совокупная значимость всех критериев – 25 баллов</i>				
3. Создание условий для оказания услуг в сфере культуры				
3.1	Обеспечение санитарно-гигиенических и других условий для оказания услуг в сфере культуры и искусства	3.1.1. Наличие нарушений требований производственного контроля, Роспотребнадзора и других контрольно-надзорных органов. Принятые меры по их устранению.	нарушения отсутствуют	5
			наличие незначительных нарушений и их устранение в отчетном периоде	3
			наличие неустраненных нарушений	0
3.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов	3.2.1. Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов.	нарушений нет	5
			нарушения есть	0
		3.2.2. Статистика травматизма работников.	нет	1
			есть	0
<i>Совокупная значимость всех критериев – 11 баллов</i>				

4. Работа с кадрами				
4.1	Обеспеченность кадрами	4.1.1. Процент укомплектованности кадрами	100-95%	5
			94%-90%	4
			89%-85%	3
			ниже 85%	0
		4.1.2. Соотношение численности молодых специалистов основного персонала (до 35 лет) к общему числу основного персонала учреждения (%)	свыше 5 %	5
			1%-5%	3
			0%	0
<i>Совокупная значимость всех критериев – 10 баллов</i>				
5. Эффективность расходов учреждения				
5.1	Повышение эффективности расходов учреждения	5.1.1. Соблюдение лимитов потребления энерго, теплоресурсов, отсутствие перерасхода	в пределах утвержденных лимитов	5
			превышение утвержденных лимитов	0
5.2	Финансовая стабильность учреждения	5.2.1. Кредиторская задолженность	отсутствие	1
			наличие	0
		5.2.2. Необоснованная дебиторская задолженность	отсутствие	1
			наличие	0
		5.2.3. Штрафные санкции	отсутствие	1
			наличие	0
5.3	Исполнение плана-графика муниципальных заказов	5.3.1. Доля закупок, размещенных заказов в соответствии с утвержденным планом закупок.	100%	4
			менее 100%	0
5.4.	Сохранение достигнутого уровня заработной платы, его соответствие плановым значениям.	5.4.1. Размер средней заработной платы работников по учреждению	Достижение размера средней заработной платы на уровне плановых значений и выше	4
			Достижение размера средней заработной платы ниже уровня плановых значений	0
5.5.	Доля оплаты труда административно-управленческого персонала учреждения	5.4.2. Обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего пер-	соответствует	3

		сонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал муниципальных учреждений культуры города Мончегорска с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения не более 40 процентов	не соответствует	0
<i>Совокупная значимость всех критериев – 19 баллов</i>				
Итого максимальное количество баллов			100	

Приложение № 4
к Положению о стимулировании руководителей
муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных отделу культуры, молодежной
политики и взаимодействия с общественными
объединениями администрации города Мончегорска

**Состав комиссии по стимулированию руководителей
муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры, мо-
лодежной политики и взаимодействия с общественными объединениями админи-
страции города Мончегорска**

- 1) **Председатель комиссии:** Максимова Е.В. – начальник отдела культуры, молодежной политики и взаимодействия с общественными объединениями администрации города Мончегорска.
- 2) **Заместитель председателя:** Орловская А.И. – главный специалист отдела культуры, молодежной политики и взаимодействия с общественными объединениями администрации города Мончегорска.
- 3) **Секретарь:** Лазарева С.Ю. – ведущий эксперт отдела культуры молодежной политики и взаимодействия с общественными объединениями администрации города Мончегорска.
