

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.12.2024

№ 1158

г. Алейск

Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений учреждений, в отношении которых Комитет по культуре и спорту администрации города Алейска Алтайского края выполняет функции и полномочия учредителя

В целях совершенствования системы оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений учреждений, в отношении которых Комитет по культуре и спорту администрации города Алейска Алтайского края выполняет функции и полномочия учредителя, руководствуясь статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений учреждений, в отношении которых Комитет по культуре и спорту администрации города Алейска Алтайского края выполняет функции и полномочия учредителя (прилагается).

2. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения (автономного, бюджетного, казенного), утвержденного постановлением администрации города Алейска от 30.12.2011г. № 1722 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), финансируемых за счет средств бюджета города Алейска», признать утратившим силу.

3. Минимальные размеры окладов, утвержденных постановлением администрации города Алейска от 30.12.2011г. № 1722 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), финансируемых за счет средств бюджета города Алейска», признать утратившим силу.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2024года.

4. Комитету по культуре и спорту администрации города Алейска Алтайского края (Сидельниковой М.И.) довести настоящее постановление до руководителей муниципальных бюджетных учреждений, в отношении которых Комитет выполняет функции и полномочия учредителя;

5. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений, в отношении которых Комитет по культуре и спорту администрации города Алейска Алтайского края выполняет функции и полномочия учредителя, на основании настоящего постановления

внести изменения в локальные нормативные акты своих учреждений (изменения должны быть согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации (при ее отсутствии – с иным представительным органом работников) и Комитетом);

осуществить организационные мероприятия, предусмотренные трудовым законодательством;

обеспечить изменение в установленном порядке с 01.10.2024 г. условий трудовых договоров работников, занимающих должности заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений учреждений, путем заключения с ними дополнительного соглашения.

6. Отделу по печати и информации администрации города (Кривцовой Ю.В.) опубликовать настоящее постановление в «Сборнике муниципальных правовых актов города Алейска Алтайского края», на сайте администрации города Алейска.

7. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Ковалёву Н.Б.

Глава города



И.В. Маскаев

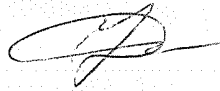
Сидельникова Марина Игоревна
(38553)2-01-75

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

на согласование положения об оплате труда руководителей муниципальных образований, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений учреждений, в отношении которых Комитет по культуре и спорту администрации города Алейского Алейского края выполняет функции и полномочия учредителя

Заместитель главы администрации
города

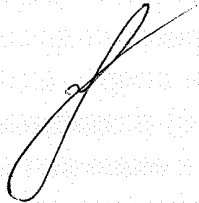
«__» _____ 20__ г.



Н.Б. Ковалёва

Заместитель главы администрации
города

«20» 12 _____ 2024 г.



О.Н. Степанова

Председатель комитета по экономике
и труду администрации города

«__» _____ 20__ г.

*Внести изменения
в постановление 1646 от 10.10.12*



Н.А. Мастель

Председатель комитета по финансам,
налоговой и кредитной политике

«__» _____ 20__ г.

с решением (см. по обороту)



О.В. Конева

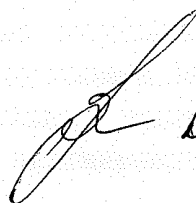
Председатель комитета по культуре и
спорту администрации города

«__» _____ 20__ г.



М.И. Сидельникова

*Городской комитет по культуре и спорту
администрации города*



Д.В. Андриконова

Утверждено
постановлением
администрации города
Алейска от 24.04.2018 N 1/88

Положение

об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений учреждений, в отношении которых Комитет по культуре и спорту администрации города Алейска Алтайского края выполняет функции и полномочия учредителя

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений учреждений, подведомственных Комитету по культуре и спорту администрации города Алейска Алтайского края (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и включает в себя:

а) порядок установления должностного оклада руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений учреждений и повышающих коэффициентов к нему;

б) порядок отнесения должностного оклада руководителя учреждения к группе по оплате труда;

в) виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, и критерии их установления для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений учреждений;

г) условия выплаты материальной помощи руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений учреждений.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений учреждений, в отношении которых Комитет по культуре и спорту администрации города Алейска осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - Учредитель).

1.3. Положение регулирует порядок оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений учреждений исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, поступающих учреждению из бюджета города Алейска в установленном порядке, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и иных установленных законодательством источников.

1.4. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения учреждения

состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента к должностному окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5

1.5.1. Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднесписочную численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

1.5.2. Среднемесячная заработная плата работников и руководителя учреждения определяется в соответствии с пунктом 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.6. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

1.7. Фонд оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения учреждения входит в состав фонда оплаты труда всех работников учреждения.

1.8. Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только с согласия Учредителя. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50 процентов среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по

совместительству).

1.9. Выполнение заместителем руководителя, руководителем структурного подразделения учреждения работы по совместительству допускается только с согласия руководителя учреждения. Предельный размер оплаты труда заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения за совместительство не должен превышать 50 процентов среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

1.10. Размер и условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и настоящим Положением.

1.11. Показателями эффективности деятельности учреждения и его руководителя являются критерии и показатели, характеризующие степень интенсивности и высоких результатов работы руководителя, качества работы руководителя, определенных настоящим Положением.

1.12. Учредитель вправе устанавливать дополнительные критерии и показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя, не предусмотренные настоящим Положением.

1.13. По результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя Учредитель устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Алтайского края).

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании локального нормативного акта Учредителя.

1.14. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения необходимо исходить из обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

1.15. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности его работы, установленные трудовым договором, коллективным договором, соглашением и/или иным локальным нормативным актом учреждения.

2. Условия и порядок установления должностного оклада руководителю учреждения и отнесения руководителя учреждения к группе по оплате труда

2.1. Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда, определяемой в зависимости от типа и направления деятельности учреждения.

2.2. К минимальному размеру должностного оклада руководителя учреждения может, применяется персональный повышающий коэффициент, который не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на персональный повышающий коэффициент от 1 до 3.

Конкретный размер повышающего коэффициента устанавливается Учредителем в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) с руководителем.

2.4. Отнесение руководителя учреждения к группе по оплате труда производится по сумме баллов с учетом показателей, характеризующих специфику деятельности учреждения, определенных в Таблицах 1-3.

Таблица 1

Показатели для отнесения руководителя учреждения культуры к группе по оплате труда:

№п/п	Показатели учреждений культуры	Условия	Количество баллов
1. Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальным учреждением, сложившиеся за предшествующий календарный год:			
1.1.	Организация и проведение культурно-массовых (культурно-досуговых) мероприятий (в стационарных условиях)	за каждого зрителя, приходящегося на одно структурное подразделение, осуществляющее культурно-досуговую деятельность	0,001

1.2.	Организация деятельности клубных формирований и формирований самодеятельного творчества	за каждое клубное формирование и формирование самодеятельного творчества, приходящееся на одно структурное подразделение, осуществляющее культурно-досуговую деятельность	1
1.3.	Показ кинофильмов российского производства	за каждого кинозрителя, приходящегося на одно структурное подразделение, осуществляющее показ кинофильмов на закрытой площадке (в стационарных условиях)	0,001
1.4.	Библиотечное, библиографическое и информационное обслуживание пользователей библиотеки	за каждого пользователя (читателя) библиотеки	0,001
1.5.	Количество книговыдач	за каждую книговыдачу, приходящуюся на одно структурное подразделение, осуществляющее библиотечную деятельность	0,001
1.6.	Публичный показ музейных предметов, музейных коллекций(в стационарных условиях)	за каждого посетителя музея	0,001
1.7.	Создание экспозиций (выставок) музеев, организация выездных выставок	за каждую экспозицию	1
2.	Показатели численности работников:		
2.1.	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год (без внешних	за каждого работника	5

	совместителей и численности руководителя)		
2.2	Дополнительно за каждого работника, имеющего в наличии	звания, начинающегося со слова "Заслуженный"	1
		звания, начинающегося со слова "Народный"	2
2.3	Дополнительно за молодого специалиста(работника в возрасте до 35 лет), принятого по основному месту работу	за каждого работника численностью от 0,5 шт.ед.	10
3.	Иные показатели:		
3.1.	Наличие структурных подразделений по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года	за каждое структурное подразделение	5
3.2.	Наличие жилых и нежилых помещений, находящихся в оперативном управлении, безвозмездном пользовании, на праве аренды по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года	за каждое помещение	10
3.3.	Наличие на балансе учреждения транспортных средств	за каждую единицу находящуюся в рабочем состоянии	3

* Перечень показателей может быть дополнен муниципальным нормативным актом.

Таблица 2

Показатели для отнесения руководителя учреждения дополнительного образования в области искусств к группе по оплате труда

№ п/п	Показатели учреждений дополнительного образования в области искусств	Условия	Количество баллов
----------	--	---------	----------------------

1. Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальным учреждением, сложившиеся за предшествующий календарный год				
1.1.	Количество обучающихся в учреждении дополнительного образования детей	за каждого обучающегося		0,5
1.2	Количество выпускников ДШИ, поступивших в Сузы и ВУЗы	в % от количества выпускников	от 1% до 10%	10
			от 10,1% до 50%	30
			более 50,1%	50
1.3	Количество реализуемых дополнительных общеобразовательных предпрофессиональных программ в области искусств(на бесплатной основе)	за каждую программу		10
1.4.	Количество реализуемых дополнительных общеразвивающих программ в области искусств(на бесплатной основе)	за каждую программу		5
1.5.	Количество дополнительных общеразвивающих программ в области искусств, реализуемых на платной основе	за каждую программу		10
1.6.	Наличие действующего на базе ДШИ музыкального коллектива (группы), иного творческого объединения, состоящего из обучающихся	за каждый коллектив (группу), иное творческое объединение		5
2.	Показатели численности и квалификации работников:			
2.1.	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год (без внешних совместителей и численности руководителя)	за каждого работника		5

2.2.	Дополнительно за каждого педагогического работника	первую квалификационную категорию	1
		высшую квалификационную категорию	2
2.3.	Дополнительно за молодого специалиста (работника в возрасте до 35 лет), принятого по основному месту работу	за каждого работника численностью от 0,5 шт. ед.	10
3.	Иные показатели:		
3.1.	Наличие на базе учреждения дополнительного образования площадки, реализующей федеральные (национальные), региональные проекты	за каждую площадку	20
3.2.	Наличие жилых и нежилых помещений, находящихся в оперативном управлении, безвозмездном пользовании, на праве аренды по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года	за каждое помещение	10
3.3.	Наличие на балансе учреждения транспортных средств	за каждую единицу находящуюся в рабочем состоянии	3

*Показатели, исчисляемые в процентах, подлежат округлению до одного десятичного знака после запятой.

** Перечень показателей может быть дополнен муниципальным нормативным актом.

Таблица 3

Показатели для отнесения руководителя учреждения дополнительного образования в области физической культуры и спорта к группе по оплате труда

№ п/п	Показатели учреждений дополнительного образования в области физической культуры и спорта	Условия	Количество баллов
1. Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальным учреждением, сложившиеся за предшествующий календарный год:			
1.1.	Количество обучающихся в учреждении дополнительного образования детей	за каждого обучающегося	0,5
1.2	Количество базовых видов спорта, реализуемых в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки	за каждый вид спорта	2
1.3.	Дополнительно за каждого занимающегося	за каждого занимающегося инвалида и (или) с ограниченными возможностями здоровья	1
1.4.	Количество проводимых учреждением официальных спортивных соревнований муниципального, межрайонного и краевого уровня	до 10	1
		от 11 до 50	2
		от 51 и выше	3
2.	Показатели численности и квалификации работников:		
2.1.	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год (без внешних совместителей и численности руководителя)	за каждого работника	5
2.2.	Дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего	первую квалификационную категорию	1
		высшую квалификационную категорию	2

2.3	Дополнительно за молодого специалиста (работника в возрасте до 35 лет), привлеченного по основному месту работы	за каждого работника в количестве от 0,5 шт. ед.	10
3.	Иные показатели:		
3.1.	Наличие жилых и нежилых помещений, находящихся в оперативном управлении, безвозмездном пользовании, на праве аренды по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года; наличие оборудованных объектов спорта (спортивная площадка, стадион и др.), используемых в учебно-тренировочном процессе (за каждое сооружение)	за каждое помещение, плоскостное сооружение	10
3.2.	Наличие на балансе учреждения транспортных средств	за каждую единицу находящуюся в рабочем состоянии	3

* Перечень показателей может быть дополнен муниципальным нормативным актом.

2.5. Полученные баллы по каждой группе показателей суммируются. Руководители учреждений относятся к I – V группам по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов (Таблица 4):

Таблица 4

Группа по оплате труда руководителей, к которой учреждение относится в зависимости от суммы баллов	Количество баллов
I группа	от 701 и более баллов
II группа	от 551 до 700 баллов
III группа	от 401 до 550 баллов
IV группа	от 251 до 400 баллов
V группа	до 250 баллов

2.6. Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к

минимальному должностному окладу руководителя пересматриваются Учредителем не чаще 1 раза в год (за исключением реорганизуемых учреждений).

Группа по оплате труда для руководителей вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

2.7. При установлении группы по оплате труда руководителю учреждения, реализующего услуги дополнительного образования, контингент занимающихся учреждением определяется по списочному составу занимающихся на начало учебного года.

2.8. Повышение минимальных размеров должностных окладов руководителя учреждения осуществляется на основании решения Правительства Алтайского края об индексации (увеличении) оплаты труда, на основании локальных нормативных актов органов местного самоуправления, локальных нормативных актов Учредителя.

При увеличении (индексации) должностных окладов руководителя учреждения их размеры округляются до целого рубля в сторону увеличения.

3. Порядок установления должностного оклада заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения

3.1. Минимальный размер должностного оклада заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и фиксируется в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) работника.

3.2. К минимальному размеру должностного оклада заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения учреждения может применяться персональный повышающий коэффициент, который не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения на персональный повышающий коэффициент от 1 до 3.

Конкретный размер повышающего коэффициента устанавливается руководителем учреждения в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) с учреждением.

3.4. Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения учреждения пересматривается руководителем учреждения не чаще 1 раза в год и утверждается приказом учреждения.

4. Установление выплат компенсационного характера руководителю учреждения, заместителю руководителя, руководителю структурного

подразделения учреждения

4.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, руководители учреждений, заместители руководителей, руководители структурного подразделения учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4.2. Выплата компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

4.3. Выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4. Размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре руководителя учреждения, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения, их выплата осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.6. Руководители учреждений дополнительного образования имеют право вести педагогическую и преподавательскую работу по согласованию с учредителем.

4.7. В случае если месячная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения учреждения (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой

(без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

5. Установление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения

5.1. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, порядок их назначения и отмены, периодичность устанавливаются с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя, а также исходя из принципа предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются только по основной занимаемой должности.

5.4. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, руководителю учреждения устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах к должностному окладу следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) ежемесячная выплата за выслугу лет;
- б) ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;
- г) ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- д) ежемесячная выплата за наличие почетного звания заслуженного работника отрасли, государственной награды, отраслевой награды;

5.5. При наличии экономии фонда оплаты труда и достижении показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения руководителю учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) единовременные (разовые) премии;
- б) ежеквартальная премия по итогам работы за квартал с нарастающим итогом (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев);
- в) годовая премия по итогам работы.

Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год выплачивается руководителю учреждения в соответствии с условиями трудового договора на основании локального нормативного акта учредителя.

В целях поощрения руководителя могут выплачиваться единовременные (разовые) премии (до одного должностного оклада):

- а) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- б) в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края;

в) в связи с юбилеем (50 лет и далее каждые 5 лет).

5.6. Ежемесячная выплата за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах (Таблица 3):

Таблица 3

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет (% от должностного оклада)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
более 15 лет	30

Для исчисления выплаты за выслугу лет используется общий стаж работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, периоды работы в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной должности в других организациях.

Изменение размеров выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

5.7. Ежемесячная выплата руководителю учреждения за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в зависимости от специфики деятельности учреждения согласно показателям, определенным в Приложении 2 (Таблицы 1-3), и не может превышать 150 процентов.

5.8. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в размере 60 процентов от ее максимального размера, установленного в трудовом договоре при нарушении в работе систем жизнеобеспечения учреждения (за исключением нарушений, возникших вследствие обстоятельств непреодолимой силы) до их устранения, но на срок не менее 1 месяца. При одновременном возникновении двух и более нарушений выплата за интенсивность и высокие результаты не производится.

5.9. Ежемесячная выплата руководителю учреждения за качество выполняемой работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с показателями, определенными в Приложении 2 (Таблицы 4-5), и не может превышать 100 процентов.

5.10. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ производится в размере 40 процентов от ее максимального размера, установленного в трудовом договоре:

а) при наличии обоснованных жалоб сотрудников и (или) потребителей

услуг учреждения на действия руководителя на срок от 1 до 12 месяцев;

б) при наличии в деятельности учреждения нарушений норм законодательства Российской Федерации и Алтайского края, в (или) положений устава учреждения на срок до 12 месяцев.

5.11. При одновременном возникновении двух и более нарушений из числа указанных выше выплата за качество выполняемых работ не производится на срок до 12 месяцев.

5.12. В случаях, установленных пунктами 5.8, 5.10 настоящего Положения, Учредитель издает приказ о лишении руководителя учреждения соответствующей выплаты полностью либо ее части.

5.13. Руководителю учреждения, которому присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливается ежемесячная выплата за наличие ученой степени.

Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени:

а) при наличии ученой степени кандидата наук – 10% от должностного оклада, но не более 3000 рублей;

б) при наличии ученой степени доктора наук – 20% от должностного оклада, но не более 7000 рублей.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня присвоения ученой степени.

5.14. Руководителю учреждения, которому присвоено почетное звание, устанавливается ежемесячная выплата за наличие почетного звания.

Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания:

а) при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - 10 % от должностного оклада;

б) при наличии звания, начинающегося со слова «Народный», - 20 % от должностного оклада.

При наличии у руководителя учреждения двух почетных званий ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющих для него наибольшее значение.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

5.15. Приказом учредителя руководителю учреждения в процентном отношении к должностному окладу устанавливается годовая премия за выполнение целевых показателей эффективности деятельности руководителя, определенными в Приложении 2 (Таблица 6).

5.16. Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год выплачиваются в случае, если на момент ее начисления руководитель учреждения состоял в трудовых отношениях с учредителем. В качестве расчетного периода для исчисления премии по результатам работы за квартал, полугодие, год принимается отработанное время равное соответственно кварталу, полугодию, году. Начисление данной премии производится за фактически отработанное время на основании локального акта учредителя.

5.17. Ежеквартальная и (или) годовая премиальная выплата

руководителю учреждения за счет собственных доходов бюджетного учреждения осуществляется в порядке и размерах, установленных приказом учредителя.

6. Установление выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения

6.1. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения, порядок их назначения и отмены, периодичность устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, установленные трудовым договором, коллективным договором, соглашением и/или иным локальным нормативным актом учреждения.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются только по основной занимаемой должности.

6.3. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителя руководителя, руководителя структурного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителя руководителя возлагается на руководителя учреждения.

6.4. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах к должностному окладу следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) ежемесячная выплата за выслугу лет;
- б) ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;
- г) ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- д) ежемесячная выплата за наличие почетного звания заслуженного работника отрасли, государственной награды, отраслевой награды;

6.5. При наличии экономии фонда оплаты труда и достижении показателей эффективности деятельности заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) единовременные (разовые) премии;
- б) ежеквартальная премия по итогам работы за квартал с нарастающим итогом (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев);
- в) годовая премия по итогам работы.

Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год выплачивается заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения

учреждения в соответствии с условиями трудового договора на основании приказа руководителя учреждения.

В целях поощрения заместителя руководителя, руководителем структурного подразделения учреждения могут выплачиваться единовременные (разовые) премии (до одного должностного оклада):

- а) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- б) в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края;
- в) в связи с юбилеем (50 лет и далее каждые 5 лет).

6.5. Ежемесячная выплата за выслугу лет заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с Таблицей 5 настоящего Положения.

Для исчисления выплаты за выслугу лет используется общий стаж работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, периоды работы в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной должности в других организациях.

Изменение размеров выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

6.6. Ежемесячная выплата заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителем учреждения в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с установленными критериями и не может превышать 100 процентов.

6.7. Ежемесячная выплата заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения за качество выполняемой работы устанавливается руководителем учреждения в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с установленными критериями и не может превышать 100 процентов.

6.8. Основанием для снижения размера выплат заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения за интенсивность и высокие результаты работы является приказ руководителя учреждения.

6.9. Заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения, которому присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливается ежемесячная выплата за наличие ученой степени.

Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени:

- а) при наличии ученой степени кандидата наук – 10 % от должностного оклада, но не более 3000 рублей;
- б) при наличии ученой степени доктора наук – 20 % от должностного

оклада, но не более 7000 рублей.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня присвоения ученой степени.

6.10. Заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения, которому присвоено почетное звание, устанавливается ежемесячная выплата за наличие почетного звания.

Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания:

- а) при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - 10 % от должностного оклада;
- б) при наличии звания, начинающегося со слова «Народный», - 20 % от должностного оклада.

При наличии у заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения двух почетных званий ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющих для него наибольшее значение.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

6.11. Приказом руководителя заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения в процентном отношении к должностному окладу устанавливается годовая премия за выполнение целевых показателей эффективности деятельности заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения, определенными в соответствующем локальном акте учреждения.

6.12. Ежеквартальная и (или) годовая премиальная выплата заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения за счет собственных доходов бюджетного учреждения осуществляется в порядке и размерах, установленных приказом руководителя.

7. Условия и порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения

7.1. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- а) смерть его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены)) на основании свидетельства о смерти;
- б) государственная регистрация заключения брака (впервые) руководителя учреждения на основании свидетельства о браке;
- в) продолжительное (более 1 месяца) заболевание руководителя учреждения или близких родственников (родителей, детей, мужа (жены)), подтвержденное справкой медицинской организации;
- г) утрата или повреждение жилья в случаях пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи с указанными обстоятельствами;

д) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.2. Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и не может превышать двух должностных окладов в год.

7.3. Материальная помощь к отпуску руководителю, принятому, уволенному в текущем календарном году, выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.4. Максимальный размер материальной помощи не может превышать трех должностных окладов в год.

7.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает Учредитель на основании трудового договора, личного заявления руководителя учреждения и настоящего Положения.

7.6. Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании приказа Учредителя в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

8. Условия и порядок выплаты материальной помощи заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения

8.1. Из фонда оплаты труда учреждения заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

а) смерть его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены)) на основании свидетельства о смерти;

б) государственная регистрация заключения брака (впервые) заместителя руководителя-руководителя структурного подразделения учреждения на основании свидетельства о браке;

в) продолжительное (более 1 месяца) заболевание заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения учреждения или близких родственников (родителей, детей, мужа (жены)), подтвержденное справкой медицинской организации;

г) утрата или повреждение жилья в случаях пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи с указанными обстоятельствами.

8.2. Решение об оказании материальной помощи заместителю руководителя, руководителя структурного подразделения учреждения принимает руководитель учреждения на основании трудового договора, личного заявления сотрудника и настоящего Положения.

8.3. Материальная помощь может быть выплачена в размере, не превышающем одного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, без учета районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

9. Сроки выплаты заработной платы

9.1. Заработная плата руководителей учреждения, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения учреждения выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем работникам учреждения в сроки и порядке, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами учреждения.

10. Комиссия по оценке эффективности деятельности руководителей

10.1. Для обеспечения объективной оценки результативности профессиональной деятельности руководителей учреждений, в отношении которых Комитет по культуре и спорту администрации города Алейска осуществляет функции и полномочия учредителя, создается комиссия по оценке эффективности деятельности руководителей (далее – Комиссия).

10.2. Нормативные документы, определяющие состав, цели, задачи, функции, полномочия и порядок деятельности Комиссии разрабатываются и утверждаются учредителем.

Комиссия по оценке эффективности деятельности руководителей:

- осуществляет проверку полноты представленной информации; в случае необходимости запрашивает информацию у специалистов Комитета о деятельности учреждений;
- анализирует данные по показателям деятельности учреждений, устанавливает характер динамики значений указанных показателей;
- определяет размер выплаты в процентах, начисляемые руководителям по отдельным показателям, и сумму процентов по всем предусмотренным настоящим Положением критериям в отношении каждого руководителя;
- вносит предложения по изменению и дополнению показателей и критериев оценки.

Комиссия принимает решение о назначении ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемой работы, премиальных выплат по итогам работы за год открытым голосованием путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании не менее половины комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом за подписью председателя комиссии и всех ее членов. На основании протокола заседания комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей Комитет издает приказ о назначении премиальных выплат.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
бюджетных учреждений, заместителей
руководителей, руководителей
структурных подразделений
учреждений, подведомственных
Комитету по культуре и спорту
администрации города Алейска
Алтайского края

**Минимальные размеры
должностных окладов руководителей муниципальных
бюджетных учреждений, в отношении которых Комитет по культуре и
спорту администрации города Алейска Алтайского края выполняет
функции и полномочия учредителя**

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, руб.
I группа	22 545
II группа	17 465
III группа	16 172
IV группа	15 171
V группа	14 231

Приложение 2
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
бюджетных учреждений, заместителей
руководителей, руководителей
структурных подразделений
учреждений, подведомственных
Комитету по культуре и спорту
администрации города Алейска
Алтайского края

Таблица 1

**Критерии ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие
результаты работы руководителя учреждения культуры**

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат от должностного оклада, %
1	2	3
Выполнение учреждением показателей объема (качества) муниципального задания*	при выполнении всех показателей (объема, качества) на 100% и более	от 30 до 40
	при невыполнении одного показателя (объема, качества)	до 20
	при невыполнении двух показателей (объема, качества)	до 10
	при одновременном невыполнении трех и более показателей (объема, качества)	0
Сохранение контингента участников клубных формирований в течение отчетного периода	численности участников клубных формирований увеличилась на 3% и более	до 10%
	численность участников клубных формирований не изменилась	до 3%
	численность участников клубных формирований снизилась на 1% и более	0%
Организация и проведение	до 10	до 10%

культурно-массовых мероприятий, музейных выставок (выпозвигать) при стандартных условиях	от 11 до 50	до 20%
	от 50 и выше	до 30%
Охват населения библиотечным обслуживанием	до 15%	до 10%
	от 15,1% до 30%	до 20%
	от 30,1%	до 30%
Участие в реализации федеральных и краевых целевых программах, участие в конкурсах на получение федерального (краевого) гранта	Победитель конкурса на получение федерального (краевого) гранта или участник федеральных целевых и ведомственных программ	до 10%
	Заявка на участие в конкурсе на получение федерального (краевого) гранта или в реализации федеральных целевых и ведомственных программ учреждением подана	до 5%
Доля работников учреждения, прошедших в межаттестационный период курсы повышения квалификации (нуждающиеся в этой услуге), к общей численности работников	до 10%	до 5%
	от 10,1% до 30%	до 10%
	свыше 30,1%	до 15%
Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Алтайского края)	100%	10%
Динамика фактического поступления средств от оказания платных услуг (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год)	увеличение объема средств более чем на 20%	до 20%
	увеличение объема средств от 5% до 20%	до 10%
	увеличении объема средств до 5%	до 5%
	отсутствие или снижение динамики объема средств	0%

*Фактически невыполненные показатели (объема, качества) муниципального задания вследствие обстоятельств непреодолимой силы считать выполненными, но только

для периода, в котором произошли данные события.

Таблица 2

Критерии ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя учреждения дополнительного образования в области искусств

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат от должностного оклада, %
1	2	3
Выполнение учреждением показателей объема (качества) муниципального задания*	при выполнении всех показателей (объема, качества) на 100% и более	от 30
	при невыполнении одного показателя (объема, качества)	до 20
	при невыполнении двух показателей (объема, качества)	до 10
	при одновременном невыполнении трех и более показателей (объема, качества)	0
Число обучающихся, привлеченных к участию в творческих мероприятиях различного уровня от общего числа обучающихся	до 5%	до 5%
	от 5,1 % до 10%	до 10%
	от 10,1 % до 20%	до 15%
	от 20,1% и более	до 20%
Доля обучающихся, освоивших дополнительные общеобразовательные программы в области искусств на «хорошо» и «отлично», от общей численности обучающихся подлежащих аттестации	до 25%	до 5%
	от 25,1 % до 30%	до 10%
	от 30,1 % до 50%	до 15%
	от 50,1% и более	до 20%
Участие в реализации федеральных и краевых целевых программах, участие в конкурсах на получение федерального (краевого) гранта	Победитель конкурса на получение федерального (краевого) гранта или участник федеральных целевых и ведомственных программ	до 10%
	Заявка на участие в конкурсе на получение федерального (краевого)	до 5%

	гранта или в реализации федеральных целевых и ведомственных программ	
Доля педагогических работников учреждения, прошедших в межаттестационный период курсы повышения квалификации, к численности работников, нуждающихся в этой услуге	до 10%	до 5%
	от 10,1% до 30%	до 10%
	свыше 30,1%	до 10%
Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Алтайского края)	100%	10%
Динамика фактического поступления средств от оказания платных услуг (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год)	увеличение объема средств более чем на 20%	до 10%
	увеличение объема средств до 20%	до 5%
	отсутствие или снижение динамики объема средств	0%

*Фактически невыполненные показатели (объема, качества) муниципального задания вследствие обстоятельств непреодолимой силы считать выполненными, но только для периода, в котором произошли данные события.

Таблица 3

Критерии ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя учреждения дополнительного образования в области физической культуры и спорта

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат от должностного оклада, %
1	2	3
Выполнение учреждением показателей объема (качества) муниципального задания*	при выполнении всех показателей (объема, качества) на 100% и более	от 30
	при невыполнении одного показателя (объема, качества)	до 20
	при невыполнении двух показателей (объема, качества)	до 10

	качества)	
	при одновременном выполнении трех и более показателей (объема, качества)	0
Динамика роста спортивных результатов в олимпиаде спортивных городов Алтайского края** (показатель применяется для оценки работы руководителя по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения)	1 место	до 30%
	2 место	до 25%
	3 место	до 20%
	4 место	до 15%
	5 место	до 10%
	6 место	до 5%
Выполнение учащимися контрольно-переводных нормативов на этапах НП, Т	от 75% до 80%	до 10%
	от 81% до 90%	до 15%
	свыше 90%	до 20%
Наличие учащихся, вошедших в состав сборной команды	Алтайского края (от 2 чел.)	до 10%
Участие в реализации федеральных и краевых целевых программах, участие в конкурсах на получение федерального (краевого) гранта	Победитель конкурса на получение федерального (краевого) гранта или участник федеральных целевых и ведомственных программ	до 10%
	Заявка на участие в конкурсе на получение федерального (краевого) гранта или в реализации федеральных целевых и ведомственных программ учреждением подана	до 5%
Развитие адаптивной физической культуры, создание условий для реализации адаптивных программ	программы по адаптивной физической культуре реализуются	до 10%
Внедрение и реализация программно-нормативного комплекса ВФСК ГТО	работники учреждения, получившие знак ВФСК ГТО по результатам проведенных испытаний	до 5%
	обучающиеся, получившие знак ВФСК ГТО по результатам проведенных испытаний	до 5%
Доля работников учреждения,	до 10%	до 5%

прошедших в межаттестационный период курсы повышения квалификации (судимых в этой услуге), к общей численности работников	от 10,1% до 30%	до 10%
	свыше 30,1%	до 15%
Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Алтайского края)	100%	10%
Динамика фактического поступления средств от оказания платных услуг (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год)	увеличение объема средств более чем на 20%	до 10%
	увеличение объема средств до 20%	до 5%
	отсутствие или снижение динамики объема средств	0%

*Фактически невыполненные показатели (объема, качества) муниципального задания вследствие обстоятельств непреодолимой силы считать выполненными, но только для периода, в котором произошли данные события.

**За место принимается призовое место (положение) в турнирной таблице по итогам олимпиады.

Таблица 4

Критерии ежемесячной выплаты за качество работы, выполняемой руководителем учреждения культуры

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат от должностного оклада, %
1	2	3
Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	отсутствие нарушений и предписаний по итогам проведенных проверок надзорных органов	до 15%
	социально-психологический климат в трудовом коллективе (отсутствие нарушений трудового законодательства)	до 10%
	отсутствие обоснованных жалоб со стороны	до 10%

	потребителей услуг на деятельность учреждения	
Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в учреждении	Отсутствие случаев травматизма сотрудников и обучающихся, связанных с нарушением правил охраны труда	до 10%
	Отсутствие случаев нарушения санитарно-гигиенических норм	до 10%
	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности	до 10%
Доля вакантных ставок к штатной численности учреждения (без учета сезонных ставок)	до 5%	до 15%
	от 5,1% до 30%	до 5%
	свыше 30,1%	0%
Своевременное и качественное предоставление месячных, квартальных, годовых отчетов, статистической отчетности, и иных сведений	соблюдение качества и сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов	до 10%
	предоставление некачественных сведений и отчетов, в установленных порядком форм, с нарушением сроков	0
Размещение информации об учреждении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по размещению информации о государственных и муниципальных учреждениях www.bus.gov.ru . Обеспечение учреждением открытости и доступности документов, определенных пунктом 6 Порядка предоставления информации государственным (муниципальным) учреждением, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведения указанного сайта, утвержденного приказом Минфина	обеспечено	до 5%
	частично обеспечено	0%

России от 21 июля 2011 г. N 86н		
Информационная открытость, полнота и своевременность сообщения о предстоящих и проведенных мероприятиях на госаппаратах, учреждения, частота, полнота и своевременность наполнения сайта актуальной информацией	полнота и своевременность размещенной информации	до 10%
Удовлетворенность граждан качеством работы учреждения	положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве работы учреждения составляют не менее 80 % от общего числа опрошенных	до 10%

*В случае выявления нарушений в предоставлении отчетности вследствие обстоятельств непреодолимой силы или по независящим от руководителя причинам, отчетность считается выполненной только для периода, в котором произошли данные события.

Таблица 5

Критерии ежемесячной выплаты за качество работы, выполняемой руководителями учреждений дополнительного образования

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат от должностного оклада, %
1	2	3
Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	отсутствие нарушений и предписаний по итогам проведенных проверок надзорных органов	до 15%
	социально-психологический климат в трудовом коллективе (отсутствие нарушений трудового законодательства)	до 10%
	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность учреждения	до 10%
Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в	Отсутствие случаев травматизма сотрудников и	до 10%

учреждений	обучающихся, связанных с нарушением правил охраны труда	
	Отсутствие случаев нарушения санитарно-гигиенических норм	до 10%
	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности	до 10%
	Наличие акта приемки учреждения к началу учебного года без замечаний	до 10%
Доля вакантных ставок к штатной численности учреждения (без учета сезонных ставок)	до 5%	до 15%
	от 5,1% до 30%	до 5%
	свыше 30,1%	0%
Средняя нагрузка педагогических работников	на каждого работника до 1,5 ставок	15
	на каждого работника от 1,5 до 2,0 ставок	10
	на каждого работника более 2,0 ставок	5
Своевременное и качественное предоставление месячных, квартальных, годовых отчетов, статистической отчетности, и иных сведений*	соблюдение качества и сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов	до 10%
	предоставление некачественных сведений и отчетов, в установленных порядке форм, с нарушением сроков	0
Размещение информации об учреждении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по размещению информации о государственных и муниципальных учреждениях www.bus.gov.ru . Обеспечение учреждением открытости и доступности документов, определенных пунктом 6 Порядка предоставления информации государственным (муниципальным)	обеспечено	до 5%
	частично обеспечено	0%

учреждением, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведения указанного сайта, утвержденного приказом Минфина России от 21 июля 2011 г. № 86н		
Информационная оповещенность населения, полнота и своевременность освещения о предстоящих и проведенных мероприятиях в госпабликах учреждения, полнота и своевременность наполнения сайта учреждения актуальной информацией	полнота и своевременность размещения информации	до 10%
Удовлетворенность граждан качеством работы учреждения	положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве работы учреждения составляют не менее 80 % от общего числа опрошенных	до 10%

*В случае выявления нарушений в предоставлении отчетности вследствие обстоятельств непреодолимой силы и лицо независящим от руководителя причинам, отчетность считается выполненной только для периода, в котором произошли данные события.

Таблица 6

Критерии определения премиальных выплат руководителю учреждения по итогам работы за год

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат от должностного оклада %
1	2	3
Выполнение целевых индикаторов (показателей), утвержденных муниципальной программой, комплексная оценка эффективности реализации муниципальной программы	высокий уровень эффективности, если комплексная оценка составляет 80% и более	от 50% до 70%
	средний уровень эффективности, если комплексная оценка находится в интервале от 40% до 80%.	До 25%
	низкий уровень эффективности, если комплексная оценка находится в интервале до 40%	0%
Целевое и эффективное использование муниципального имущества, бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках выполнения муниципального задания	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	до 30%
	Отсутствие зафиксированных в акте нарушений и нецелевого использования муниципального имущества	до 30%
	Отсутствие зафиксированных в акте нарушений и нецелевого использования бюджетных и внебюджетных средств	до 30%
Внедрение новых форм и применение передовых методов работы, использование современных технологий	В отчетном периоде в деятельности учреждения были внедрены и использованы современные технологии или новые формы, методики работы, не используемые учреждением ранее	до 10%
Соблюдение исполнительской дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий или официально зафиксированных замечаний	до 10%

Приложение 3
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
бюджетных учреждений, заместителей
руководителей, руководителей
структурных подразделений
учреждений, подведомственных
Комитету по культуре и спорту
администрации города Алейска
Алтайского края

**Оценочный лист
по показателям отнесения руководителя
учреждения культуры
к группе по оплате труда:**

№ п/п	Показатели учреждений культуры	Условия	Количество баллов	Данные учреждения
1. Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальным учреждением, сложившиеся за предшествующий календарный год:				
1.1.	Организация и проведение культурно- массовых (культурно- досуговых) мероприятий (в стационарных условиях)	за каждого зрителя, приходящегося на одно структурное подразделение, осуществляющее культурно-досуговую деятельность	0,001	
1.2.	Организация деятельности клубных формирований и формирований самодетельного творчества	за каждое клубное формирование и формирование самодетельного творчества, приходящееся на одно структурное подразделение, осуществляющее культурно-досуговую деятельность	1	

1.3.	Показ кинофильмов русского производства	за каждого зрителя, приходящего на одно структурное подразделение, осуществляющее показ кинофильмов на закрытой площадке (в стационарных условиях)	0,001	
1.4.	Библиотечное, библиографическое и информационное обслуживание пользователей библиотеки	за каждого пользователя (читателя) библиотеки	0,001	
1.5.	Количество книговыдач	за каждую книговыдачу, приходящуюся на одно структурное подразделение, осуществляющее библиотечную деятельность	0,001	
1.6.	Публичный показ музейных предметов, музейных коллекций (в стационарных условиях)	за каждого посетителя музея	0,001	
1.7.	Создание экспозиций (выставок) музеев, организация выездных выставок	за каждую экспозицию	1	
2.	Показатели численности работников:			
2.1.	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год (без внешних совместителей и численности руководителя)	за каждого работника	5	

2.2.	Дополнительно за жилого работника, имеющего в наличии	звания, начинающегося со слова «Заслуженный»	1	
		звания, начинающегося со слова «Народный»	2	
2.3	Дополнительно за молодого специалиста(работника в возрасте до 35 лет), принятого по основному месту работу	за каждого работника численностью от 0,5 шт. ед.	10	
3.	Иные показатели:			
3.1.	Наличие структурных подразделений по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года	за каждое структурное подразделение	5	
3.2.	Наличие жилых и нежилых помещений, находящихся в оперативном управлении, безвозмездном пользовании, на праве аренды по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года	за каждое помещение	10	
3.3.	Наличие на балансе учреждения транспортных средств	за каждую единицу находящуюся в рабочем состоянии	3	
Общая сумма баллов:				

Руководитель учреждения _____ / _____
 (подпись) (расшифровка)

Оценочный лист
по показателям компетенции руководителя
в сфере дополнительного образования в области искусств
в группе по оплате труда

№ п/п	Показатели учреждений дополнительного образования в области искусств	Условия		Количество баллов	Данные учреждения
1. Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальным учреждением, сложившиеся за предшествующий календарный год:					
1.1.	Количество обучающихся в учреждении дополнительного образования детей	за каждого обучающегося		0,5	
1.2	Количество выпускников ДШИ, поступивших в Сузы и ВУЗы	в % от количества выпускников	от 1% до 10%	10	
			от 10,1% до 50%	30	
			более 50,1%	50	
1.3	Количество реализуемых дополнительных общеобразовательных предпрофессиональных программ в области искусств(на бесплатной основе)	за каждую программу		10	
1.4.	Количество реализуемых дополнительных общеразвивающих программ в области искусств(на бесплатной основе)	за каждую программу		5	
1.5.	Количество дополнительных общеразвивающих программ в области искусств, реализуемых на платной основе	за каждую программу		10	

1.6.	Наличие действующего на базе ДШИ музыкального коллектива (группы), иного творческого объединения, состоящего из обучающихся	за каждый коллектив (группу), иное творческое объединение	5	
2.	Показатели численности и квалификации работников:			
2.1.	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год (без внешних совместителей и численности руководителя)	за каждого работника	5	
2.2.	Дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего	первую квалификационную категорию	1	
		высшую квалификационную категорию	2	
2.3.	Дополнительно за молодого специалиста (работника в возрасте до 35 лет), принятого по основному месту работу	за каждого работника численностью от 0,5 шт. ед.	10	
3.	Иные показатели:			
3.1.	Наличие на базе учреждения дополнительного образования площадки, реализующей федеральные (национальные), региональные проекты	за каждую площадку	20	
3.2.	Наличие жилых и нежилых помещений, находящихся в оперативном управлении, безвозмездном	за каждое помещение	10	

	пользовании, на праве аренды по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года			
3.3.	Наличие на балансе учреждения транспортных средств	за каждую единицу находящуюся в рабочем состоянии	3	
Общая сумма баллов:				

Руководитель учреждения _____ / _____
 (подпись) (расшифровка)

Оценочный лист
по показателям отнесения руководителя учреждения дополнительного
образования в области физической культуры и спорта
к группе по оплате труда

№ п/п	Показатели учреждений дополнительного образования в области физической культуры и спорта	Условия		Количество баллов	Данные учрежден ия
1. Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальным учреждением, сложившиеся за предшествующий календарный год:					
1.1.	Количество обучающихся в учреждении дополнительного образования детей	за каждого обучающегося		0,5	
1.2	Количество базовых видов спорта, реализуемых в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки	за каждый вид спорта		2	
1.3.	Дополнительно за каждого занимающегося	за каждого занимающегося инвалида и (или) с ограниченными возможностями здоровья		1	
1.4.	Наличие оборудованных объектов спорта (спортивная площадка, стадион и др.), используемых в учебно-тренировочном процессе (за каждое сооружение)	Плоскостные сооружения	до 1000 м ²	5	
			свыше 1000 м ²	10	
			более 6000 м ²	15	
			при наличии искусственного покрытия	20	
		Спортивные залы	до 300 м2	10	
			свыше 300 м2	15	
1.5.	Количество проводимых учреждением официальных спортивных соревнований	до 10	10		
		от 11 до	20		

	международного, всероссийского, межрегионального, краевого уровня	50		
		от 51 в рубль	20	
2.	Показатели численности и квалификации работников:			
2.1.	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год (без внешних совместителей и численности руководителя)	за каждого работника	5	
2.2.	Дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего	первую квалификационную категорию	1	
		высшую квалификационную категорию	2	
2.3	Дополнительно за молодого специалиста (работника в возрасте до 35 лет), принятого по основному месту работу	за каждого работника численностью от 0,5 шт. ед.	10	
3.	Иные показатели:			
3.1.	Наличие жилых и нежилых помещений, находящихся в оперативном управлении, безвозмездном пользовании, на праве аренды по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года	за каждое помещение	10	
3.2.	Наличие на балансе учреждения транспортных средств	за каждую единицу находящуюся в рабочем состоянии	3	
Общая сумма баллов:				

Руководитель учреждения _____ / _____
 (подпись) (расшифровка)

