**АДМИНИСТРАЦИЯ КАЛГАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

26 февраля 2025 года № 61

с. Калга

**Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры Калганского муниципального округа Забайкальского края**

В соответствии со статьями 2, 6, 144 [Трудового кодекса Российской Федерации](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=B11798FF-43B9-49DB-B06C-4223F9D555E2), Законом Забайкальского края [от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=590B5048-604A-4832-AFFA-17516381031B) «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», приказом Министерства культуры Забайкальского края от 21 октября 2020 года № 1-НПА «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края», ст. 32 [Устава Калганского муниципального округа, администрация Калганского муниципального округа](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=16686876-7364-44F0-9A65-2427B543C7B4) постановляет:

1. Утвердить Положение о порядке и размере оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры Калганского муниципального округа Забайкальского края (Приложение № 1).
2. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования (обнародования) и распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 01 января 2025 года
3. Настоящее постановление обнародовать в общественно-информационной газете «Родная земля», в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу <https://kalgan.75.ru/>.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Калганского муниципального округа по социальному развитию Забайкальского края Л.Ю. Маленьких.

Глава Калганского муниципального округа

Забайкальского края С.А. Егоров

Приложение № 1

к Постановлению администрации

Калганского муниципального округа

Забайкальского края

от 25 февраля 2025 года №61

**Положение**

**о порядке и размере оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры Калганского муниципального округа Забайкальского края**

1. Настоящее Положение определяет порядок и размер оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры Калганского муниципального округа Забайкальского края (далее - Положение), координация и регулирование деятельности которого возложена на Министерство культуры Забайкальского края, Администрацию Калганского муниципального округа Забайкальского края (далее Администрация) и применяется при определении условий оплаты труда, в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - [ТК РФ](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html));

- Законом Российской Федерации [от 09.10.1992 № 3612](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/1338bdc9-6cc9-4707-b372-f32393e307b5.html)-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

- Законом Забайкальского края [от 14.10.2008 года № 39-ЗЗК](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/3eea9701-735e-4a49-a95b-f8b146e91348.html) «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях»;

- Законом Забайкальского края от 09.04.2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- Законом Забайкальского края от 12.10.2016 года № 1377-ЗЗК «О внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- Законом Забайкальского края от 29.06.2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;

- Закона Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-ЗЗК «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;

- Закон Забайкальского края от 08 июля 2024 года № 2370-ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК);

- Постановление Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368 «О мерах по повышению заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - постановление Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368);

- Постановление Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края (далее - постановление Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488);

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31августа2007 года №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- Приказ Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2014 года № 4-НПА «Об утверждении перечней должностей работников государственных учреждений культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности» (далее - приказ Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2014 года № 4-НПА);

- Приказ Министерства культуры Забайкальского края от 21 октября 2020 года № 1-НПА «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края»;

- Приказ Министерства культуры Забайкальского края от 10 января 2025 года № 2-НПА «О внесении изменения в Приложение № 1 к Положению о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, утвержденному приказом Министерства культуры Забайкальского края от 21 октября 2020 года № 1-НПА»;

- Приказ Министерства строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края от 18 июля 2024 года № 13-НПА «Об утверждении перечня малых населенных пунктов Забайкальского края».

2. Оплата труда руководителей состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации учреждения по группам по оплате труда (приложение № 1 к настоящему Положению).

4. Должностные оклады руководителей учреждений индексируются одновременно с индексацией оклада (должностного оклада), тарифной ставки заработной платы работников общеотраслевых профессий рабочих и должностей служащих в соответствии с нормативными правовыми актами Забайкальского края об индексации окладов (должностных окладов), тарифных ставок.

5. При изменении должностного оклада руководителей учреждений вносятся соответствующие изменения в трудовой договор.

6. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителей муниципальных учреждений, занятых на рабочих местах находящиеся в сельской местности, повышаются на 25 процентов (Закон Забайкальского края от 09.04.2014 № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» в ред. Закона Забайкальского края от 12.10.2016 г. № 1377-ЗЗК). Данная доплата образует новый оклад.

7. Руководителям учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) районный коэффициент к заработной плате;

2) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения.

8. Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

9. Компенсационные выплаты, связанные с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения.

11. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности в повышении результативности и качества своей деятельности, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед учреждениями задач, укрепления и развития материально-технической базы учреждения, более качественное ведение планирования и исполнения поставленных перед учреждениями задач.

12. Руководителям учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) за интенсивность, за высокие результаты работы;

2) за выслугу лет;

3) за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание;

4) за сложность и напряженность;

5) система премирования.

12.1. Выплата за интенсивность, за высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается нормативно-правовым актом Администрации на основании оценки деятельности руководителей учреждений за отчетный квартал и применяются при начислении выплаты за интенсивность и за высокие результаты работы в квартале, следующем за отчетным.

Оценка деятельности руководителей учреждений для определения размера стимулирующей надбавки за интенсивность, за высокие результаты работы производится в баллах в соответствии с Перечнем целевых показателей эффективности деятельности и критериев оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, и их руководителей ([приложение № 2](#_bookmark9) к настоящему Положению).

Оценка производится в баллах. Максимальное количество баллов в год равно 100 баллам.

Стоимость одного балла в рублях рассчитывается по следующей формуле:

СБ=ДО\*12/100, где

СБ - стоимость одного балла; ДО - должностной оклад.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и качество выполняемых работ в рублях в месяц рассчитывается учреждением по следующей формуле:

МРСН=СБ\*КБ/3 мес., где

МРСН - месячный размер стимулирующей надбавки; КБ - количество баллов.

Оценка деятельности руководителей учреждений производится ежеквартально рабочей группой по оценке деятельности руководителей учреждений (далее - рабочая группа) на основании представленного учреждением в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, текстового отчета.

Состав рабочей группы определяется нормативно-правовым актом Администрации.

Вновь назначенному руководителю учреждения выплата за интенсивность, за высокие результаты работы устанавливается нормативно-правовым актом Администрации по истечении текущего квартала с момента назначения на должность руководителя в соответствии с показателями результативности деятельности учреждения за отчетный период.

При проведении в установленном порядке контроля финансовой деятельности муниципальных учреждений, осуществляется проверка достоверности информации учреждений о выполнении целевых показателей эффективности деятельности и критериев оценки эффективности деятельности.

12.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства. Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад и устанавливается без ограничения срока действия.

Размеры в процентах от должностного оклада:

1) при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 процентов;

 2) при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;

3) при выслуге свыше 10 лет – 15 процентов.

 12.3. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается в размере:

1) 20 процентов от должностного оклада, руководителям учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения, или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования;

2) 10 процентов должностного оклада, руководителям учреждений, имеющим:

а) почетные звания «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо деятельности (специализации) работника;

б) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования;

3) 5 процентов должностного оклада, руководителям учреждений, имеющим:

а) почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

Руководителям учреждений, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Руководителям учреждений, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

13. Надбавка руководителям, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368 и перечня малых населенных пунктов Забайкальского края, утвержденного Министерством строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края.

Работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края, определенных в соответствии с пунктом 1 настоящего постановления, — ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

а) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения до 300 человек включительно, - в размере 35 процентов;

б) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения от 301 до 800 человек включительно, - в размере 30 процентов;

в) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения от 801 до 1 500 человек включительно, - в размере 25 процентов;

г) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения от 1 501 до 3 000 человек включительно, - в размере 20 процентов;

14. Выплата за сложность и напряженность

Сложность и напряженность в работе устанавливается учредителем и выплачивается руководителям в процентном отношении к должностному окладу. Выплата за сложность и напряженность в работе руководителей устанавливается в размере до 30 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15. За счет экономии фонда оплаты труда, за счет средств субсидий на выполнение муниципального задания осуществляется премирование руководителей учреждения.

Система премирования руководителям учреждений устанавливается с целью поощрения руководителя по итогам работы учреждения с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений.

15.1. При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

5) отсутствие обоснованных претензий от физических и юридических лиц к руководителю, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Размер премирования руководителю учреждения определяется рабочей группой, на основании представленного в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, текстового отчета о наличии экономии по фонду оплаты труда и премировании работников в отчетном периоде.

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения руководителей за общие результаты труда по итогам работы в пределах премиального фонда.

Премия выплачивается после подведения итогов работы рабочей группой на основании нормативно-правового акта Администрации.

Размер премий устанавливается как в абсолютном значении, так и в кратном отношении к должностному окладу.

15.2. Премия руководителям учреждений не выплачивается (депремирование) в следующих случаях:

1) наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора руководителю учреждения за неисполнение, или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий. В случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания учредитель имеет право частично снизить размер премии руководителю учреждения;

2) наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств, нарушения правил ведения бюджетного учета, или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности, проведенных в премируемом периоде;

3) выявление за премируемый период в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

4) наличия за премируемый период фактов нарушения трудового законодательства, требований нормативных правовых актов, по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля;

5) нанесения руководителем учреждения своей деятельностью, или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению, наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей, выявленных в отчетном финансовом году;

6) в случае неисполненных обязательств по уплате налогов, задержек по выплате заработной платы или наличия просроченной кредиторской задолженности.

Лишение премии по итогам работы или снижение ее размера с указанием причины оформляется нормативно-правовым актом Администрации и производится только за тот период, в котором нарушение имело место.

16. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений, за исключением надбавок за интенсивность, за высокие результаты работы и премий, устанавливаются нормативно-правовым актом Администрации в процентах к должностному окладу.

17. Расходы, связанные с оплатой труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в Законе Забайкальского края о бюджете на текущий финансовый год и плановый период, с учетом предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения.

18. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений - не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу и вспомогательному персоналу учреждения, приведен в [приложении № 3](#_bookmark14) к настоящему Положению.

19. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливается согласно следующим условиям:

1. для руководителей учреждений культуры в размере кратности до 4,5;

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается:

1. для квартальной отчетности - нарастающим итогом за истекший период текущего года;
2. для годовой отчетности - за отчетный календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы работников осуществляется в соответствии с [постановлением](https://internet.garant.ru/document/redirect/12158040/1000) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя.

20. В случаях создания, изменения подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизации заработная плата руководителю устанавливается в кратном соотношении к заработной плате работников по штатному расписанию, согласованному Администрацией.

21. Заработная плата руководителей, устанавливаемая в соответствии с изменениями, предусмотренными настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ.

Приложение № 1

к Положению о порядке и размере

оплаты труда руководителей

муниципальных учреждений культуры

Калганского муниципального округа

Забайкальского края

от 25 февраля 2025 года №61

Группы

по оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры Калганского муниципального округа Забайкальского края

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Штатная численность, в единицах | Группа по оплате труда | Должностной оклад руководителя учреждения |
| Категория учреждения | Размер должностного оклада с 01.01.2025 г. (руб.) |
| 1 | До 36  | III | Центры | 23 048 |
| Библиотеки  | 23 048 |

Приложение № 2

к Положению о порядке и размере

оплаты труда руководителей

муниципальных учреждений культуры

Калганского муниципального округа

Забайкальского края

от 25 февраля 2025 года №61

Перечень

целевых показателей эффективности деятельности и критериев оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры Калганского муниципального округа

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Целевые показатели эффективности деятельности учреждений и их руководителей | Критерии оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей | Количество баллов | Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя | Периодичность отчетности | Ответственный за оценку соответствующего показателя |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **1. Основная деятельность учреждения** |
| 1.1 | Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждений | Совокупное выполнение показателей в объеме не ниже 100%Совокупное выполнение показателей в объеме от 95% до 100%Совокупное выполнение показателей в объеме от 90 до 95% | 4 балла3 балла2 балла | Отчет о выполнении целевых показателей | Квартальная (для оценки данного показателя используется отчет за 4 квартал с нарастающим итогом | Консультант администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края |
|  |  | Совокупное выполнение показателей в объеме от 85 до 90% | 1 балл |
|  |  | Совокупное выполнение показателейниже 85% | 0 баллов |
| 1.2 | Степень выполнения утвержденного муниципального задания:(по итогам за год) - все показатели муниципального задания (показатели объема и качества муниципальной.услуги (работы)) | Совокупное выполнение показателей в объеме не ниже 100%Совокупное выполнение показателей в объеме от 95% до 100%Совокупное выполнение показателей в объеме от 90 до 95%Совокупное выполнение показателей в объеме от 85 до 90%Совокупное выполнение показателейниже 85% | 4 балла(всего 16баллов за весь год)3 балла2 балла1 балл0 баллов | Отчет об исполнении муниципального задания | По итогам работы за год | Консультант администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края |
| 1.3 | Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем граждан | Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда,санитарно-гигиенических правил.Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях. | 1 балл(всего 4 балла за весь год)0,5 балла | Отчет руководителя, результаты других уполномоченных органов | Квартальная | Консультант администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края |
|  |  | Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков (за исключением нарушений, устранение которых требует капитального ремонта или реконструкции) | 0 баллов |  |  |  |
| 1.4 | Независимая оценка качества условий оказания услуг | - Удовлетворенность качеством услуг по результатам независимой оценки качества:00%- 90%90% - 80%80% -75%75%-70%менее 70%- Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества- Невыполнение плана | 4 балл(всего 4 балла за весь год)4 балла3 балла2 балла1 балл0 баллов1 балл(всего 4 балла за весь год)0 баллов | Отчет руководителя, протокол общественного совета при наличии | Годовая | Консультант администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.5 | Информационная открытость учреждения. Полнота и актуальность информации, размещенной на официальном сайте [bas.gov.ru](https://internet.garant.ru/document/redirect/19900069/1061); | Наличие актуальной и полной информации об учреждении, размещенной на официальном сайте [bas.gov.ru](https://internet.garant.ru/document/redirect/19900069/1061); количество событий, добавленных в АИС "ЕИПСК" в соответствии с количеством проведенных мероприятий; | 2 балла(всего 8 баллов за весь год) | Отчет руководителя | Квартальная | Консультант администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края |
|  | Полнота анонсирования и информационного сопровождения мероприятий в автоматизированной информационной системе "Единое информационное пространство в сфере культуры (далее - АИС "ЕИПСК") | Наличие неполной информации об учреждении, о проведенных мероприятиях, размещенной на официальном сайте [bas.gov.ru](https://internet.garant.ru/document/redirect/19900069/1061), в АИС "ЕИПСК"Отсутствие актуальной и полной информации об учреждении, о проведенных мероприятиях, размещенной на официальном сайте [bas.gov.ru](https://internet.garant.ru/document/redirect/19900069/1061), в АИС "ЕИПСК" | 1 балл0 баллов |  |  |  |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 40 баллов |
| 2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждения (руководителя) |
| 2.1 | Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания | Снижение (отсутствие) просроченной кредиторской задолженности (кроме задолженности по налогам и сборам) и отсутствие зафиксированных в акте нарушений целевого использования бюджетных средств.Наличие предельно допустимых значений просроченной кредиторской задолженности (кроме задолженности по налогам и сборам) при условии выполнения утвержденного плана-графика урегулирования просроченной кредиторской задолженности и отсутствие зафиксированных в акте | 2 балла(всего 8 баллов за год)1 балл | Формы бухгалтерской отчетности, акты ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности, отчет о просроченной кредиторской задолженности | Квартальная | Консультант администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | нарушений целевого использования бюджетных средствНаличие предельно допустимых значений просроченной кредиторской задолженности (кроме задолженности по налогам и сборам) при условии невыполнения утвержденного плана-графика урегулирования просроченной кредиторской задолженности и наличие зафиксированных в акте нарушений целевого использования бюджетных средств | 0 баллов |  |  |  |
| 2.2 | Своевременность предоставления ежемесячных, квартальных, годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество, соблюдение исполнительской дисциплины | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов, своевременное и качественное исполнение поручений учредителяСоблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетовСвоевременное и качественное исполнение поручений учредителяНарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов, или наличие дисциплинарных взысканий | 2 балла(всего 8 баллов за весь год)1 балл1 балл0 баллов | Лист согласования отчетов, служебная записка, приказ о дисциплинарном взыскании | Квартальная | Консультант администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края |
| 2.3 | Ведение деятельности по размещению заказов (закупок) на поставки товаров, работ, услуг без нарушений законодательства Российской Федерации | Исполнение требований, установленных [законодательством](https://internet.garant.ru/document/redirect/70353464/0) в сфере закупок.Неисполнение требований, установленных | 1 балл(всего 4 балла за весь год)0 баллов | Акт проверки, служебная записка | Квартальная | Консультант администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | [законодательством](https://internet.garant.ru/document/redirect/70353464/0) в сфере закупок. |  |  |  |  |
| 2.4 | Привлечение дополнительных источников финансирования расходов учреждения, с учетом средств грантовой поддержки, федеральных целевых и государственных программ | Объем средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности (спонсорских средств) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающим итогом), %увеличение от 105% и выше сохранение от 90% до 105%ниже 90% | 2 балла(всего 8 баллов за весь год)2 балла1 балл0 баллов | Формы бухгалтерской отчетности, отчет руководителя, ежемесячный отчет по доходам | Квартальная | Консультант администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края |
| 2.5 | Полнота уплаты налогов и сборов за счет всех источников финансирования | Отсутствие превышения предельно допустимых значений просроченной кредиторской задолженности по налогам и сборамНаличие превышения предельно допустимых значений просроченной кредиторской задолженности по налогам и сборам | 1 балл(всего 4 балла за весь год)0 баллов | Формы бухгалтерской отчетности, отчет о просроченной кредиторской задолженности | Квартальная | Консультант администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 32 балла |
| 3. Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами |
| 3.1 | Достижение целевого показателя средней заработной платы работников учреждения, определенного Министерством культуры Забайкальского края | Достижение установленного учреждению целевого показателя соотношения средней заработной платы соответствующей категории работниковучреждения.Не соблюдение установленных показателей | 2 балла(всего 8 баллов за весь год)0 баллов | Формы ЗП-культура,ЗП-образование | Квартальная | Консультант администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края |
| 3.2 | Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управлен- ческого и вспомогательного персонала в фонде начисленной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) учреждения | Не более 40 процентов Более 40 процентов | 2 балла (всего 8 баллов за весь год) 0 баллов | Формы ЗП-культура, ЗП-образование | Квартальная | Консультант администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края |
| 3.3 | Соблюдение размера заработной платы руководителей муниципальных учреждений, по отношению к уровню начисленной заработной платы в 2017 году с учетом индексации 2018 - 2022 годов | Соблюдение кратностиПревышение размера начисленной заработной платы в 2017 году с учетом индексации 2018 - 2022 годов | 2 балла(всего 8 балла за весь год)0 баллов | Формы ЗП-культура,ЗП-образование, ежемесячные формы о соблюдении соотношения средней заработной платы | Квартальная, месячная | Консультант администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края |
| 3.4 | Уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений и средней заработной платы работников учреждений в кратности 1 к 4,5 | Соблюдение кратностиПревышение предельного соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений, или (и) их заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений | 1 балл(всего 4 балла за весь год)0 баллов | Формы ЗП-культура,ЗП-образование | Квартальная | Консультант администрации Калганского муниципального округа Забайкальского края  |
| **Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 28 баллов** |
| **Совокупность всех критериев по трем разделам (итого): 100 баллов** |  |
| Периодичность | Баллы |
| I квартал | 23 |
| II квартал | 23 |
| III квартал | 23 |
| IV квартал | 31 |
| **Итого за год (сумма всех баллов по 4-м кварталам)** | 100 |
| **Оценка эффективности деятельности учреждения и его руководителя за год** |
| Высокая эффективность деятельности | от 91 до 100 баллов |
| Средняя эффективность деятельности | от 71 до 90 баллов |
| Низкая эффективность деятельности | от 51 до 70 баллов |
| Неэффективная деятельность | от 0 до 50 баллов |

Приложение № 3

к Положению о порядке и размере

оплаты труда руководителей

муниципальных учреждений культуры

Калганского муниципального округа

от 25 февраля 2025 года №61

Перечень должностей,

относимых к административно-управленческому персоналу

1. директор учреждения

Перечень должностей,

относимых к вспомогательному персоналу

1. водитель