



**Администрация города Дзержинска
Нижегородской области**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от _____ 20.05.2021 № 1399

О внесении изменений в постановление администрации города от 29 октября 2008 г. № 4090

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», постановлением администрации города Дзержинска Нижегородской области от 24 октября 2019 № 3908 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Дзержинск», Уставом городского округа город Дзержинск, администрация города Дзержинска

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры города Дзержинска Нижегородской области (далее – Положение), утвержденное постановлением администрации г.Дзержинска от 29 октября 2008 г. № 4090 следующие изменения:

1.1. Раздел IV Положения «Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя», изложить в следующей редакции:

«IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения,
заместителей руководителя

4.1.Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2.Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, формируемой за счет всех

источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается приказом директора департамента культуры, спорта, молодежной и социальной политики, в кратности от 1 до 8.

Директор департамента культуры, спорта, молодежной и социальной политики определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год и на плановый период.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

По вновь созданному учреждению в течение первого года его деятельности, соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) определяется за период фактической работы учреждения.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, заместителей руководителя в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

4.5. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу;

-премиальные выплаты по итогам работы.

Указанные выплаты устанавливаются с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя учреждения, установленными учредителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

Руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера выплачиваются по приказу директора департамента культуры, спорта, молодежной и социальной политики администрации города Дзержинска, с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя, в пределах фонда оплаты труда.

4.5.1. Для руководителя устанавливаются следующие размеры выплат стимулирующего характера:

4.5.1.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры «Дворец культуры химиков» (далее – МБУК «ДКХ»):

4.5.1.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности по отраслевой принадлежности:

	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Наличие среди воспитанников творческих объединений призеров и победителей олимпиад, конкурсов, фестивалей	До 15 баллов Международный уровень – 3 балла за каждого участника (учитывается не более 4х); 5 баллов – коллектив от 5 человек (учитывается не более 1 коллектива) Всероссийский уровень – 2 балла за каждого участника (учитывается не более 4х); 3 балла – коллектив от 5 человек (учитывается не более 1 коллектива) Региональный уровень - 1 балл за каждого участника (учитывается не более 4х); 2 балла – коллектив от 5 человек (учитывается не более 1 коллектива)	1 раз в полугодие
2.	Участие руководителя, сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях	До 10 баллов Участие (учитывается каждое мероприятие и каждый участник): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие

3.	Проведение учреждением фестивалей, конкурсов, выставок, значимых мероприятий	До 15 баллов (учитывается каждое мероприятие): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
4.	Наличие системы повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки работников: организация и мониторинг процесса получения образования, повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки работников	До 10 баллов более 70% - 10 баллов 50-69% - 7 баллов 30-49% - 4 балла Менее 30% - 0 баллов	1 раз в полугодие
5.	Участие учреждения в мероприятиях, определенных календарем официальных городских мероприятий и в рамках взаимодействия с ДКСМиСП	Участие – 10 баллов Неучастие – 0 баллов	1 раз в полугодие
6.	Участие учреждения и/или сотрудников в грантовых конкурсах различного уровня	До 15 баллов Участие (учитывается каждый участник): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
7.	Участие в федеральных и региональных программах (национальные проекты, адресно-инвестиционная программа)	Участие – 5 балла Неучастие – 0 баллов	1 раз в полугодие
8.	Рост внебюджетных доходов учреждения, не связанных со сдачей в аренду имущества учреждения, по сравнению с аналогичным полугодием предыдущего года	10% и более – 15 баллов менее 10% - 0 баллов	1 раз в полугодие
9.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом	Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	1 раз в полугодие
Максимальное количество – 100 баллов			

Количество баллов	Процент выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячно)
85 баллов и выше	100%
От 75 до 84 баллов	70%
От 55 до 74 баллов	50%
От 45 до 54 баллов	30%
Менее 45 баллов	Не выплачивается

4.5.1.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ до 50% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности по отраслевой принадлежности:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Выполнение в полном объёме муниципального задания (с допустимыми отклонениями)	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
2.	Своевременное выполнение предписаний надзорных органов*	Отсутствие - 5 баллов Наличие - 0 баллов	1 раз в полугодие
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в т.ч. своевременное и качественное выполнение поручений ДКСМиСП, отсутствие нарушений сроков ответов на обращения.	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
4.	Удовлетворенность потребителей качеством оказания муниципальных услуг	Отсутствие жалоб – 10 баллов Наличие – 0 баллов	1 раз в полугодие
5.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие - 7 баллов Наличие - 0 баллов	1 раз в полугодие
6.	Функционирование сайта и/или групп в социальных сетях	Наличие и функционирование - 5 баллов Наличие и не функционирование - 2 балла Отсутствие - 0 баллов	1 раз в полугодие
7.	Соблюдение соотношения предельной доли оплаты труда работников	Соблюдение – 8 баллов Не соблюдение – 0 баллов	1 раз в полугодие

	административно-управленческого и вспомогательного персонала.		
8.	Выполнение квоты для приема на работу инвалидов для учреждений с численностью сотрудников более 35 человек	Выполнение - 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
Максимальное количество – 50 баллов			

*Кроме предписаний, предполагающих реконструкцию объектов культурного наследия. В случае если отсутствуют другие предписания, показатель будет равняться 5-ти баллам

Количество баллов	Процент выплаты за качество выполняемых работ (ежемесячно)
40 баллов и выше	50%
От 30 до 39 баллов	35%
От 20 до 29 баллов	20%
Менее 20 баллов	Не выплачивается

4.5.1.1.3. Надбавка за выслугу лет руководителю учреждения.

Величина надбавки за стаж непрерывной работы, выслуга лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа работы в следующих размерах:

При общем трудовом стаже	Размер выплаты за выслугу лет, процент оклада (ставки), ежемесячно
от 3 до 8 лет включительно	10
от 8 до 13 лет включительно	15
от 13 до 18 лет включительно	20
от 18 до 23 лет включительно	25
свыше 23 лет	30

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

4.5.1.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы руководителя:

Премирование руководителя производится по итогам выполненной работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также по достижении определенных результатов.

Премирование по итогам выполненной работы за определенный период осуществляется в пределах выделенного фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора

департамента культуры, спорта, молодежной и социальной политики с учетом трудового вклада руководителя и фактически отработанного времени.

Премияльные выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничены и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения, имеющего дисциплинарное взыскание, не выплачиваются до снятия взыскания в установленном законодательством порядке.

4.5.1.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю Муниципального бюджетного учреждения культуры «Дзержинский краеведческий музей» (далее – МБУК «Дзержинский краеведческий музей»):

4.5.1.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности по отраслевой принадлежности:

	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Разработка и внедрение новых форм экскурсионной и культурно-массовой работы.	До 20 баллов (учитывается каждый новый проект) Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	1 раз в полугодие
2.	Участие руководителя, сотрудников в конкурсах профессионального мастерства	До 10 баллов Участие (учитывается каждое мероприятие и каждый участник): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
3.	Организация и проведение учреждением фестивалей, конкурсов, выставок	До 15 баллов (учитывается каждое мероприятие): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
4.	Наличие системы повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки работников: организация и мониторинг процесса получения образования, повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки работников	До 10 баллов более 70% - 10 баллов 50-69% - 7 баллов 30-49% - 4 балла Менее 30% - 0 баллов	1 раз в полугодие
5.	Участие учреждения в мероприятиях, определенных календарем официальных городских	Участие – 15 баллов Неучастие – 0 баллов	1 раз в полугодие

	мероприятий и в рамках взаимодействия с ДКСМиСП		
6.	Выпуск рекламно-издательской продукции: музейных буклетов, каталогов, изделий с использованием собственного визуального знака и т.д.	До 10 баллов Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	1 раз в полугодие
7.	Участие учреждения и/или сотрудников в грантовых конкурсах различного уровня	До 10 баллов Участие (учитывается каждый участник): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
8.	Участие в федеральных и региональных программах (национальные проекты, адресно-инвестиционная программа)	Участие – 5 балла Неучастие – 0 баллов	1 раз в полугодие
9.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом	Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	1 раз в полугодие
Максимальное количество – 100 баллов			

Количество баллов	Процент выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячно)
85 баллов и выше	100%
От 75 до 84 баллов	70%
От 55 до 74 баллов	50%
От 45 до 54 баллов	30%
Менее 45 баллов	Не выплачивается

4.5.1.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ до 50% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности по отраслевой принадлежности:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Выполнение в полном объеме муниципального задания (с допустимыми отклонениями)	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
2.	Своевременное выполнение	Отсутствие - 5 баллов	1 раз в полугодие

	предписаний надзорных органов*	Наличие - 0 баллов	
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в т.ч. своевременное и качественное выполнение поручений ДКСМиСП, отсутствие нарушений сроков ответов на обращения.	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
4.	Удовлетворенность потребителей качеством оказания муниципальных услуг	Отсутствие жалоб – 10 баллов Наличие – 0 баллов	1 раз в полугодие
5.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие - 7 баллов Наличие - 0 баллов	1 раз в полугодие
6.	Функционирование сайта и/или групп в социальных сетях	Наличие и функционирование - 5 баллов Наличие и не функционирование - 2 балла Отсутствие - 0 баллов	1 раз в полугодие
7.	Соблюдение соотношения предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала.	Соблюдение – 8 баллов Не соблюдение – 0 баллов	1 раз в полугодие
8.	Выполнение квоты для приема на работу инвалидов для учреждений с численностью сотрудников более 35 человек	Выполнение - 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
Максимальное количество – 50 баллов			

*Кроме предписаний, предполагающих реконструкцию объектов культурного наследия. В случае если отсутствуют другие предписания, показатель будет равняться 5-ти баллам

Количество баллов	Процент выплаты за качество выполняемых работ (ежемесячно)
40 баллов и выше	50%
От 30 до 39 баллов	35%
От 20 до 29 баллов	20%
Менее 20 баллов	Не выплачивается

4.5.1.2.3. Надбавка за выслугу лет руководителю учреждения.

Величина надбавки за стаж непрерывной работы, выслуга лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа работы в следующих размерах:

При общем трудовом стаже	Размер выплаты за выслугу лет, процент оклада (ставки), ежемесячно
от 3 до 8 лет включительно	10
от 8 до 13 лет включительно	15
от 13 до 18 лет включительно	20
от 18 до 23 лет включительно	25
свыше 23 лет	30

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

4.5.1.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы руководителя:

Премирование руководителя производится по итогам выполненной работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также по достижении определенных результатов.

Премирование по итогам выполненной работы за определенный период осуществляется в пределах выделенного фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора департамента культуры, спорта, молодежной и социальной политики с учетом трудового вклада руководителя и фактически отработанного времени.

Премияльные выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничены и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения, имеющего дисциплинарное взыскание, не выплачиваются до снятия взыскания в установленном законодательством порядке.

4.5.1.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных театров:

4.5.1.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности по отраслевой принадлежности:

	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Подготовка и проведение бонусных программ, театральных проектов по организации и привлечению	До 20 баллов (учитывается каждый новый проект, программа) Наличие – 5 баллов	1 раз в полугодие

	зрителей	Отсутствие – 0 баллов	
2.	Участие руководителя, сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях	До 10 баллов Участие (учитывается каждое мероприятие и каждый участник): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
3.	Организация и проведение учреждением фестивалей, конкурсов	До 10 баллов (учитывается каждое мероприятие): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
4.	Наличие системы повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки работников: организация и мониторинг процесса получения образования, повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки работников	До 10 баллов более 70% - 10 баллов 50-69% - 7 баллов 30-49% - 4 балла Менее 30% - 0 баллов	1 раз в полугодие
5.	Участие учреждения в мероприятиях, определенных календарем официальных городских мероприятий и в рамках взаимодействия с ДКСМиСП	Участие – 15 баллов Неучастие – 0 баллов	1 раз в полугодие
6.	Участие учреждения и/или сотрудников в грантовых конкурсах различного уровня	До 10 баллов Участие (учитывается каждый участник): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
7.	Участие в федеральных и региональных программах (национальные проекты, адресно-инвестиционная программа)	Участие – 5 балла Неучастие – 0 баллов	1 раз в полугодие
8.	Рост внебюджетных доходов учреждения, не связанных со сдачей в аренду имущества учреждения, по сравнению с аналогичным полугодием предыдущего года	10% и более– 15 баллов менее 10% - 0 баллов	1 раз в полугодие
	Рост средней заработной	Наличие – 5 баллов	1 раз в

9.	платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом	Отсутствие – 0 баллов	полугодие
Максимальное количество – 100 баллов			

Количество баллов	Процент выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячно)
85 баллов и выше	100%
От 75 до 84 баллов	70%
От 55 до 74 баллов	50%
От 45 до 54 баллов	30%
Менее 45 баллов	Не выплачивается

4.5.1.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ до 50% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности по отраслевой принадлежности:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Выполнение в полном объеме муниципального задания (с допустимыми отклонениями)	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
2.	Своевременное выполнение предписаний надзорных органов*	Отсутствие - 5 баллов Наличие - 0 баллов	1 раз в полугодие
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в т.ч. своевременное и качественное выполнение поручений ДКСМиСП, отсутствие нарушений сроков ответов на обращения.	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
4.	Удовлетворенность потребителей качеством оказания муниципальных услуг	Отсутствие жалоб – 10 баллов Наличие – 0 баллов	1 раз в полугодие
5.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие - 7 баллов Наличие - 0 баллов	1 раз в полугодие
6.	Функционирование сайта и/или групп в социальных сетях	Наличие и функционирование - 5 баллов Наличие и не	1 раз в полугодие

		функционирование - 2 балла Отсутствие - 0 баллов	
7.	Соблюдение соотношения предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала.	Соблюдение – 8 баллов Не соблюдение – 0 баллов	1 раз в полугодие
8.	Выполнение квоты для приема на работу инвалидов для учреждений с численностью сотрудников более 35 человек	Выполнение - 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
Максимальное количество – 50 баллов			

*Кроме предписаний, предполагающих реконструкцию объектов культурного наследия. В случае если отсутствуют другие предписания, показатель будет равняться 5-ти баллам

Количество баллов	Процент выплаты за качество выполняемых работ (ежемесячно)
40 баллов и выше	50%
От 30 до 39 баллов	35%
От 20 до 29 баллов	20%
Менее 20 баллов	Не выплачивается

4.5.1.3.3. Надбавка за выслугу лет руководителю учреждения.

Величина надбавки за стаж непрерывной работы, выслуга лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа работы в следующих размерах:

При общем трудовом стаже	Размер выплаты за выслугу лет, процент оклада (ставки), ежемесячно
от 3 до 8 лет включительно	10
от 8 до 13 лет включительно	15
от 13 до 18 лет включительно	20
от 18 до 23 лет включительно	25
свыше 23 лет	30

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

4.5.1.3.4. Премияльные выплаты по итогам работы руководителя:

Премирование руководителя производится по итогам выполненной работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также по достижении определенных результатов.

Премирование по итогам выполненной работы за определенный период осуществляется в пределах выделенного фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора департамента культуры, спорта, молодежной и социальной политики с учетом трудового вклада руководителя и фактически отработанного времени.

Премияльные выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничены и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы руководителям учреждений, имеющим дисциплинарное взыскание, не выплачиваются до снятия взыскания в установленном законодательством порядке.

4.5.1.4. Выплаты стимулирующего характера руководителя муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система» (далее – МБУ «ЦБС»):

4.5.1.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности по отраслевой принадлежности:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Разработка и внедрение новых форм и методов культурно-массовой работы.	До 10 баллов (учитывается каждый проект) Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	1 раз в полугодие
2.	Участие руководителя, сотрудников в конкурсах профессионального мастерства.	До 10 баллов Участие (учитывается каждое мероприятие и каждый участник): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
3.	Организация и проведение учреждением фестивалей, конкурсов, семинаров, значимых мероприятий.	До 20 баллов (учитывается каждое мероприятие): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
4.	Наличие системы повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки работников:	До 10 баллов более 70% - 10 баллов 50-69% - 7 баллов 30-49% - 4 балла	1 раз в полугодие

	организация и мониторинг процесса получения образования, повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки работников	Менее 30% - 0 баллов	
5.	Участие учреждения в мероприятиях, определенных календарем официальных городских мероприятий и в рамках взаимодействия с ДКСМиСП	Участие – 15 баллов Неучастие – 0 баллов	1 раз в полугодие
6.	Участие учреждения и/или сотрудников в грантовых конкурсах различного уровня	До 10 баллов Участие (учитывается каждый участник): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
7.	Участие в федеральных и региональных программах (национальные проекты, адресно-инвестиционная программа)	Участие – 5 балла Неучастие – 0 баллов	1 раз в полугодие
8.	Рост внебюджетных доходов учреждения, не связанных со сдачей в аренду имущества учреждения, по сравнению с аналогичным полугодием предыдущего года	10% и более – 15 баллов менее 10% - 0 баллов	1 раз в полугодие
9.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом	Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	1 раз в полугодие
Максимальное количество – 100 баллов			

Количество баллов	Процент выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячно)
85 баллов и выше	100%
От 75 до 84 баллов	70%
От 55 до 74 баллов	50%
От 45 до 54 баллов	30%
Менее 45 баллов	Не выплачивается

4.5.1.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ до 50% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности по отраслевой принадлежности:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Выполнение в полном объеме муниципального задания (с допустимыми отклонениями)	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
2.	Своевременное выполнение предписаний надзорных органов*	Отсутствие - 5 баллов Наличие - 0 баллов	1 раз в полугодие
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в т.ч. своевременное и качественное выполнение поручений ДКСМиСП, отсутствие нарушений сроков ответов на обращения.	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
4.	Удовлетворенность потребителей качеством оказания муниципальных услуг	Отсутствие жалоб – 10 баллов Наличие – 0 баллов	1 раз в полугодие
5.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие - 7 баллов Наличие - 0 баллов	1 раз в полугодие
6.	Функционирование сайта и/или групп в социальных сетях	Наличие и функционирование - 5 баллов Наличие и не функционирование - 2 балла Отсутствие - 0 баллов	1 раз в полугодие
7.	Соблюдение соотношения предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала.	Соблюдение – 8 баллов Не соблюдение – 0 баллов	1 раз в полугодие
8.	Выполнение квоты для приема на работу инвалидов для	Выполнение - 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие

	учреждений с численностью сотрудников более 35 человек		
Максимальное количество – 50 баллов			

*Кроме предписаний, предполагающих реконструкцию объектов культурного наследия. В случае если отсутствуют другие предписания, показатель будет равняться 5-ти баллам

Количество баллов	Процент выплаты за качество выполняемых работ (ежемесячно)
40 баллов и выше	50%
От 30 до 39 баллов	35%
От 20 до 29 баллов	20%
Менее 20 баллов	Не выплачивается

4.5.1.4.3. Надбавка за выслугу лет руководителю учреждения.

Величина надбавки за стаж непрерывной работы, выслуга лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа работы в следующих размерах:

При общем трудовом стаже	Размер выплаты за выслугу лет, процент оклада (ставки), ежемесячно
от 3 до 8 лет включительно	10
от 8 до 13 лет включительно	15
от 13 до 18 лет включительно	20
от 18 до 23 лет включительно	25
свыше 23 лет	30

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

4.5.1.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы руководителя:

Премирование руководителя производится по итогам выполненной работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также по достижении определенных результатов.

Премирование по итогам выполненной работы за определенный период осуществляется в пределах выделенного фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора департамента культуры, спорта, молодежной и социальной политики с учетом трудового вклада руководителя и фактически отработанного времени.

Премияльные выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничены и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения, имеющему дисциплинарное взыскание, не выплачиваются до снятия взыскания в установленном законодательством порядке.

4.6. Для заместителей руководителя устанавливаются следующие размеры выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы до 100% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности, установленных руководителем учреждения;

- за качество выполняемых работ до 50% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности, установленных руководителем учреждения;

4.7. Заместителям руководителей учреждений устанавливается надбавка за выслугу лет.

Величина надбавки за стаж непрерывной работы, выслуга лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа работы в следующих размерах:

При общем трудовом стаже	Размер выплаты за выслугу лет, процент оклада (ставки), ежемесячно
от 3 до 8 лет включительно	10
от 8 до 13 лет включительно	15
от 13 до 18 лет включительно	20
от 18 до 23 лет включительно	25
свыше 23 лет	30

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничены и выплачиваются с учетом выполнения показателей эффективности в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений культуры, в отношении которых администрация города Дзержинска Нижегородской области осуществляет функции учредителя, устанавливается в размере 40 процентов. Перечни должностей, относимых к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу этих учреждений приведены в приложении 6 к настоящему Положению.

4.10. Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на

достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

4.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей учреждений культуры размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации города Дзержинска Нижегородской области.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей муниципальных учреждений в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации утвержден постановлением администрации города Дзержинска от 13.02.2017 № 326.».

2. Департаменту информационной политики и взаимодействия со средствами массовой информации опубликовать и разместить настоящее постановление в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте администрации города.

3. Постановление вступает в силу с момента его официального опубликования.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа Жулаеву Я.В.

Глава города

И.Н.Носков

Подлинник электронного документа, подписанного ЭП,
хранится в системе электронного документооборота
Правительства Нижегородской области

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 03BD3F7A0086AC9E8D4D590E7C6E602E27
Кому выдан: Носков Иван Николаевич
Действителен: с 03.12.2020 до 03.12.2021