



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАЗОВСКОГО РАЙОНА
УПРАВЛЕНИЕ
КУЛЬТУРЫ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
И СПОРТА, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И ТУРИЗМА
(УПРАВЛЕНИЕ КФКиСМПИТ)

П Р И К А З

23 марта 2018 года

№ 127

п. Тазовский

Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры и молодежной политики, подведомственных Управлению культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры и молодежной политики, подведомственных Управлению культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района (далее - Управление), согласно приложению к настоящему приказу.

2. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И. о. начальника Управления
КФКиСМПИТ

Е.А. Турченко

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры и молодежной политики, подведомственных Управлению культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано и принято в соответствии со ст. 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, а так же на основании постановления Администрации Тазовского района от 28.12.2017 года № 1471 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тазовского района», постановления Администрации Тазовского района от 28.12.2017 года № 1466 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр».

2. Положение вводится в целях мотивации труда руководителей и их поощрения за результаты труда.

3. Действие настоящего положения распространяется на руководителей:

- муниципального бюджетного учреждения «Тазовский районный краеведческий музей»;

- муниципального бюджетного учреждения «Централизованная сеть культурно-досуговых учреждений Тазовского района»;

- муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная сеть»;

- муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр».

4. Действие настоящего положения также распространяется на лиц, временно исполняющих обязанности руководителя учреждения, и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премирование в зависимости от личного вклада руководителя учреждения в улучшение показателей деятельности учреждения.

5. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений и их конкретные размеры принимаются Управлением культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района (далее - Управление) в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы, а также при наличии средств на данные выплаты.

II. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

2.1. По настоящему Положению выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в соответствии с действующей отраслевой системой оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера руководителей учреждений культуры относятся:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;
- надбавка за выслугу лет;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия по итогам работы за квартал, год.

К выплатам стимулирующего характера руководителя учреждения молодежной политики относятся:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за выслугу лет;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия по итогам работы за квартал, год.

2.2. Надбавка за интенсивность труда.

Надбавка руководителям учреждений рассматривается ежеквартально и устанавливается при условии выполнения (достижения) руководителями учреждений отдельных целевых показателей и критериев оценки интенсивности деятельности, согласно приложениям №№1,2 к настоящему Положению.

Руководители учреждений до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представляют в отраслевые отделы Управления отчеты о выполнении установленных показателей, а за 4 квартал - в срок до 5 декабря текущего года. Отраслевые отделы Управления проводят анализ выполнения установленных показателей и направляют на рассмотрение начальнику Управления до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, а за 4 квартал - в срок до 10 декабря текущего года.

Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается начальником Управления культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района (далее - Управление), которое оформляется правовым актом Управления.

С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда.

Выплата надбавки за интенсивность труда осуществляется ежемесячно.

Надбавка за интенсивность труда вновь принятым руководителям учреждений устанавливается на текущий квартал:

- руководителям учреждений культуры в размере 45% от должностного оклада;

- руководителю учреждения по молодежной политике в размере 40 % от должностного оклада.

2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка устанавливается при наличии у руководителя учреждения культуры ученой степени по основному профилю деятельности учреждения.

Надбавка устанавливается по одному из показателей и выплачивается ежемесячно:

- при наличии у руководителя ученой степени - доктор наук до 25% от должностного оклада;

- при наличии у руководителя ученой степени - кандидат наук до 15% от должностного оклада.

Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за наличие ученой степени и ее размере принимается начальником Управления, которое оформляется правовым актом Управления.

2.4. Надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка устанавливается при наличии у руководителя учреждения культуры почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа по основному профилю деятельности учреждения.

Надбавка устанавливается по одному из показателей и выплачивается ежемесячно:

- при наличии у работника почетного звания «Народный» - до 25% от должностного оклада;

- при наличии у работника почетного звания «Заслуженный» - до 15% от должностного оклада.

Решение об установлении руководителю учреждения культуры надбавки за наличие почетного звания и ее размере принимается начальником Управления, которое оформляется правовым актом Управления.

2.5. Надбавка за выслугу лет.

2.5.1. Надбавка устанавливается руководителям учреждений культуры в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных), а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении.

Право руководителя учреждения культуры на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в Управлении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Решение об установлении руководителю учреждения культуры надбавки за выслугу лет и ее размере принимается начальником Управления, которое оформляется правовым актом Управления.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно.

При наличии у руководителя стажа работы:

- от 2 до 5 лет – 5 % от должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 7% от должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 9 % от должностного оклада;
- свыше 15 лет – 11% от должностного оклада.

2.5.2. Надбавка устанавливается руководителю учреждения молодежной политики при наличии соответствующего стажа работы, устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях по профилю деятельности учреждения, с учетом специфики учреждения.

При наличии у руководителя стажа работы:

- от 0 до 2 лет – 5 % от должностного оклада;
- от 2 до 5 лет – 7% от должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 9 % от должностного оклада;
- от 10 и более по занимаемой должности (по специальности) – 11% от должностного оклада.

2.7. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.7.1. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении руководителей учреждений культуры и молодежной политики персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер.

2.7.2. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителям учреждений культуры принимается начальником Управления на основании его отчета, которое оформляется правовым актом Управления.

Отчет руководителя учреждения культуры должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:

- объем выполняемой работы (задания);
- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);

- необходимость принятия оперативных решений;
- срочность работы (задания)

К категориям особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий районного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых Управлением и (или) учреждением;

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя учреждения (органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя), реализация которых имеет важное значение для учреждения и муниципального образования;

- существенное снижение затрат учреждения или увеличение доходов учреждения, давшие значительный экономический эффект;

- участие в судебных делах, повлекших привлечение денежных средств или экономию денежных средств учреждения, а также принятие судебного решения в пользу учреждения;

- разработка особо значимых, важных для развития учреждения или направленных на повышение эффективности деятельности учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения;

- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий районного либо окружного значения или масштаба.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется единовременно.

Размер премии устанавливается до 150% от должностного оклада.

2.7.3. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения молодежной политики принимается начальником Управления на основании его отчета, которое оформляется правовым актом Управления.

Отчет руководителя учреждения молодежной политики должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:

- объем выполняемой работы (задания);
- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);

- необходимость принятия оперативных решений;

- срочность работы (задания).

К категориям особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий муниципального либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учредителем и (или) учреждением.

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для района;

- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий муниципального, окружного либо районного значения или масштаба.

Размер премии устанавливается до 100% от должностного оклада.

2.8. Премия по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год) руководителям учреждений осуществляются по результатам оценки выполнения ими целевых показателей эффективности работы, согласно приложениям №№ 3,4 к настоящему Положению.

Размер премии устанавливается до 100% от должностного оклада.

Оценка результатов качества работы и определение степени соответствия результатов работы Учреждений, критериям и целевым показателям эффективности деятельности Учреждения, определяется Комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям

Учреждений (далее – Комиссия), персональный состав которой утверждается приказом начальника Управления.

Решение об установлении или изменении размера стимулирующих выплат руководителям Учреждений работодатель принимает на основании служебных записок отраслевых отделов Управления.

Руководители Учреждений до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, предоставляют в отраслевые отделы Управления, отчеты о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, согласно Приложениям №3,4, и отчеты согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

Отчеты за IV квартал текущего финансового года представляются до 5 декабря финансового года.

Отчеты о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, представляемые руководителями Учреждений, подлежит обязательному рассмотрению Комиссией.

Отраслевые отделы Управления, направляют до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, в Комиссию аналитическую информацию по результатам предварительного рассмотрения отчетов о выполнении (невыполнении) показателей и предложения об установлении размера стимулирующей выплаты каждому руководителю Учреждений.

По итогам рассмотрения предложений отраслевых отделов Управления Комиссия принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат Руководителям, которое оформляется протоколом и отражается в служебной записке отраслевого отдела Управления согласно Приложению № 6 к настоящему Порядку.

Предложения об установлении размера стимулирующих выплат руководителям Учреждений за IV квартал направляются в Комиссию до 10 декабря текущего финансового года. Проект приказа о премировании за IV квартал текущего финансового года представляется на подпись руководителю Управления до 15 декабря текущего финансового года. Осуществление выплат производится в I квартале очередного финансового года, ежемесячно.

При этом премирование руководителей учреждений по итогам работы за год производится до 31 декабря отчетного года.

При начислении премиальных выплат по итогам работы не включаются следующие периоды:

- отпуск без сохранения заработной платы;
- получение дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки за пределами территории Российской Федерации;
- учебный отпуск;
- периоды временной нетрудоспособности.

При этом периоды нахождения в командировке, очередном отпуске учитываются при начислении выплат по итогам работы.

При увольнении руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении

на должность в соответствующем отчетном периоде выплаты производятся за фактически отработанное время.

Основанием для изменения размера премии по итогам работы руководителям учреждений является выполнение (не выполнение) целевых показателей эффективности деятельности учреждения, невыполнение (перевыполнение) показателей, установленных при исполнении муниципального задания и (или):

- систематическое некачественное выполнение своих должностных обязанностей или их грубое нарушение;
- отсутствие средств на оплату труда работникам учреждения на соответствующий финансовый год;
- при изменении условий труда;
- ухудшение качества работы по итогам контрольных мероприятий (проверок);
- причинение материального ущерба в связи с неисполнением (ненадлежащим исполнением) своих трудовых обязанностей;
- применения дисциплинарного взыскания;
- нарушение трудовой дисциплины.

Приложение №1
к Положению об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры и молодежной политики, подведомственных Управлению культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района, утвержденному приказом Управления КФКисМПиТ от 23 марта 2018 года № 127

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ эффективности деятельности (работы) руководителей учреждений культуры, подведомственных Управлению КФКисМПиТ за интенсивность труда

№ п/п	Наименование выплаты	Наименование целевого показателя эффективности работы	Содержание критерия оценки (индикаторы)	Рекомендуемый размер выплаты, %	Отчет, содержащий информацию о выполнении (невыполнении) показателя	Самоанализ, %	По решению комиссии, %
1	2	3	4	5	6		
1.	Надбавка за интенсивность труда	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).	Проведение внеплановых мероприятий (приказ директора учреждения, положение или сценарный план мероприятия)	до 10%			
		Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных	- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных	до 10%			

1	2	3	4	5	6
		дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждении, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации	экспертов к деятельности учреждения (соглашение о сотрудничестве); - участие в мероприятиях смежных отраслей: спорт, образование (письмо-приглашение или благодарственное письмо); - освещение мероприятий в СМИ, социальных сетях, на сайте АИС «Единое информационное пространство в сфере культуры»		
ИТОГО:				45	

Количество процентов	Размер стимулирующих выплат, %
45-35	45
34-30	30
29-25	20
24-10	10
9-5	5
менее 5	0

Приложение №2
к Положению об установлении надбавок
стимулирующего характера и премировании
руководителей муниципальных бюджетных
учреждений культуры и молодежной политики,
подведомственных Управлению культуры, физической
культуры и спорта, молодежной политики и туризма
Администрации
Тазовского района, утвержденному приказом
Управления КФКисМПиг от 23 марта 2018 года № 127

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
эффективности деятельности (работы) директора МБУ «Молодежный центр» за интенсивность труда**

№ п/п	Наименование выплаты	Наименование целевого показателя эффективности работы	Содержание критерия оценки (индикаторы)	Рекомендуемый размер выплаты, %	Отчет, содержащий информацию о выполнении (невыполнении) показателя	Самоанализ, %	По решению комиссии, %
				5	6		
1.	Надбавка за интенсивность труда	3 Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).	4 Проведение внеплановых мероприятий (приказ директора учреждения, положение или сценарный план мероприятия)	до 10%			
		Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства,	Соблюдение сроков и порядка подготовки порученных заданий, документов	до 10%			

1	2	3	4	5	6
		достижение значимых результатов.			
		Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.	Отсутствие жалоб со стороны получателей услуг (работ)	до 10%	
		Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждении, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации	Привлечение сторонних экспертов к деятельности учреждения (соглашение о сотрудничестве, приказы о составе и работе жюри), участие в мероприятиях смежных отраслей: культура, спорт, образование (письмо-приглашение или благодарственное письмо), освещение мероприятий в СМИ, социальных сетях	до 10%	
ИТОГО:				40	

Количество процентов	Размер стимулирующих выплат, %
40-35	40
34-30	30
29-25	20
24-10	10
9-5	5
менее 5	0

Приложение №3
 к Положению об установлении надбавок
 стимулирующего характера и премировании
 руководителей муниципальных бюджетных учреждений
 культуры и молодежной политики, подведомственных
 Управлению культуры, физической культуры и спорта,
 молодежной политики и туризма Администрации
 Тазовского района, утвержденному приказом
 Управления КФКвСМПиТ от 23 марта 2018 года № 127

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
 эффективности деятельности (работы) руководителя учреждений культуры,
 подведомственных Управлению КФКвСМПиТ по итогам работы за квартал, год**

№ п/ п	Наименование выплаты	Наименование целевого показателя эффективности работы	Содержание критерия оценки (индикаторы)	Рекомен дуемый размер выплаты, %	Отчет, содержащий информацию о выполнении (невыполнении и) показателя	Самоанализ, %	По решению комиссии, %
1.	Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год	обеспечение информационной открытости учреждения	наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об	до 10% от должно стного оклада			
				0			

эффективное использование имущества	учреждения отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием его в негодность по вине работников учреждения	до 10% от должно стного оклада			
	наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием его в негодность по вине работников учреждения	0			
выполнение утвержденного учреждению муниципального задания	муниципальное задание выполнено	до 10% от должно стного оклада			
	муниципальное задание не выполнено	0			
соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов Управления	соблюдение сроков исполнения документов	до 10% от должно стного оклада			
	нарушение срока не более чем на 2 дня	до 5% от должно стного оклада			
	нарушение срока более чем на 2 дня	0			
своевременность представления статистической и иной отчетности в установленные	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	до 15% от должно стного оклада			

сроки, а также их качество	Несоблюдение сроков представления отчетности и (или) качества отчетности	0			
целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	отсутствие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами, Управлением выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных правонарушений	до 10% от должностного оклада			
	наличие нарушений при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных правонарушений	0			
укомплектованность учреждения кадрами	Доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая не менее 90% от установленной штатной численности учреждения	до 10% от должностного оклада			
	Доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая менее 90% от установленной штатной численности учреждения	0			

	отсутствие обоснованных жалоб потребителей на качество оказания услуг	отсутствие жалоб	до 10% должности ого оклада			
	соблюдение размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда учреждения	наличие обоснованных жалоб выполнено в полном объеме не выполнено	0 до 5% должности ого оклада 0			
	соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения	соблюдение размера расходов несоблюдение	до 5% должности ого оклада 0			
ИТОГО:			100			

Количество процентов	Размер стимулирующих выплат, %
100-90	100
89-80	90
79-70	80
69-60	70
59-50	60
49-40	50
39-30	40
29-20	30
19-10	20
9-5	10
4-0	0

Приложение №4
к Положению об установлении надбавок
стимулирующего характера и премировании
руководителей муниципальных бюджетных учреждений
культуры и молодежной политики, подведомственных
Управлению культуры, физической культуры и спорта,
молодежной политики и туризма Администрации
Газовского района, утвержденному приказом
Управления КФЖСМПит от 23 марта 2018 года № 127

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ эффективности деятельности (работы) директора МБУ «Молодежный центр» по итогам работы за квартал, год

№ п/п	Наименование выплаты	Наименование целевого показателя эффективности работы	Содержание критерия оценки (индикаторы)	Рекомендуемый размер выплаты, %	Отчет, содержащий информацию о выполнении (невывполнении) показателя	Самоанализ, %	По решению комиссии, %
1.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал	обеспечение информационной открытости учреждения	наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об учреждении	до 10% от должностного оклада 0			

эффективное использование имущества	отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием его в негодность по вине работников учреждения	до 10% от должностного оклада			
	наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием его в негодность по вине работников учреждения	0			
выполнение утвержденного учреждению муниципального задания	муниципальное задание не выполнено	до 20% от должностного оклада			
	муниципальное задание не выполнено	0			
соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя	соблюдение сроков исполнения документов	до 20% от должностного оклада			
	нарушение срока не более чем на 2 дня	до 10% от должностного оклада			
	нарушение срока более чем на 2 дня	0			
своевременность представления бухгалтерской, налоговой отчетности, а также	соблюдение сроков представления отчетности, а также	до 10% от должностного оклада			
	нарушение сроков представления отчетности, а также	0			

статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	также ее качество	ностро 0 оклада			
	Несоблюдение сроков представления отчетности и (или) качества отчетности	0			
целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	отсутствие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных правонарушений	до 10% от долж ностро 0 оклада			
	наличие нарушений при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных нарушений	0			
укомплектованность учреждения кадрами	Доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая не менее 87,5% от установленной штатной численности учреждения	до 10% от долж ностро 0 оклада			
	Доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая менее 87,5% от установленной штатной	0			

		численности учреждения			
	соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения	соблюдение размера расходов		до 10% от должностного оклада	
		не соблюдение размера расходов		0	
ИТОГО:				100	

Количество процентов	Размер стимулирующих выплат, %
100-90	100
89-80	90
79-70	80
69-60	70
59-50	60
49-40	50
39-30	40
29-20	30
19-10	20
9-5	10
4-0	0

Приложение №5
к Положению об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры и молодежной политики, подведомственных Управлению культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района, утвержденному приказом Управления КФКиСМПТиТ от 23 марта 2018 года № 127

Бланк учреждения

Отчет
о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критерий оценки работы руководителя Учреждения за
_____ 20__ год по
(отчетный период)

(наименование учреждения)

№ п/п	Наименование критериев оценки работы руководителя учреждения	Единицы измерения	Оценка эффективности работы руководителя учреждения		Оценка Комиссии
			максимальное значения показателя	самоанализ значения показателя	
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					
	Всего баллов:				

Руководитель Учреждения _____

(расшифровка подписи)

Председатель Комиссии _____

(расшифровка подписи)

Приложение №6
к Положению об установлении надбавок
стимулирующего характера и премировании
руководителей муниципальных бюджетных
учреждений культуры и молодежной политики,
подведомственных Управлению культуры,
физической культуры и спорта, молодежной
политики и туризма Администрации Тазовского
района, утвержденному приказом Управления
КФКиСМПит от 23 марта 2018 года № 127

Начальнику Управления
КФКиСМПит

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

об установлении размера премиальной выплаты по итогам работы
(квартал, год) руководителям учреждений, подведомственных
Управлению культуры, физической культуры и спорта, молодежной
политики и туризма Администрации Тазовского района
по итогам работы за (I, II, III, IV) квартал на (II, III, IV, I,) квартал 20 ____ года
(период - год)

(наименование учреждения)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Размер стимулирующе й выплаты

Начальник отраслевого
отдела Управления

_____ 20__ года