

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципальных образовательных учреждений
дополнительного образования детей,
созданных для решения вопросов
местного значения в сфере культуры**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, созданные для решения вопросов местного значения в сфере культуры (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации» и Уставом города Кировска.

1.2. Настоящее Примерное положение включает в себя:

- порядок установления систем оплаты труда работников учреждений, включающих в себя размеры должностных окладов работников, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат;
- особенности оплаты труда руководителя учреждения и заместителей руководителя;
- заключительные положения.

1.3. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников, доведенных учреждению главным распорядителем средств городского бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Минимальный размер заработной платы работников учреждений не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

II. Порядок установления систем оплаты труда работников учреждений

Системы оплаты труда работников учреждений, включая размеры должностных окладов (ставок), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премий, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающего коэффициента, стимулирующих и компенсационных выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждений соотношение частей фонда оплаты труда зависит от выделенных ассигнований на оплату труда работников учреждений и от размера педагогической нагрузки.

2.1. Порядок определения должностных окладов (ставок) работников

2.1.1 Должностной оклад (ставка) образуется путем умножения минимального оклада (ставки) по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающий коэффициент.

Должностной оклад (ставка) устанавливается работнику по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) на основании рекомендуемых размеров должностных окладов по должностям работников учреждения (Приложение 1).

При установлении размеров должностных окладов (ставок) по ПКГ учитываются требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10 – 20 процентов ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

2.1.2. Должностные оклады (ставки) отдельных категорий работников, работающих в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (н.п. Титан и н.п. Коашва), и имеющих в соответствии с перечнем должностей специалистов, утвержденным Правительством Мурманской области, право на установление повышенных размеров должностных окладов, формируются путем умножения минимальных должностных окладов по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, определенных на основании пункта 2.1.1. настоящего Примерного положения, на повышающий коэффициент в размере 1,25.

2.1.3. Должностные оклады работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Приложением 1.

Размеры должностных окладов высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливаются исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3.

Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения.

2.2. Порядок установления и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов

2.2.1. Локальными нормативными актами учреждений об установлении системы оплаты труда установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности, предусматривающей должностное категорирование.

2.2.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает и утверждает локальным нормативным актом основания для установления и размеры персонального повышающего коэффициента. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере не более 100 процентов должностного оклада.

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается в размере не более 30 процентов должностного оклада.

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

2.2.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается руководящим и педагогическим работникам учреждения, работающим по специальным программам, с целью стимулирования их к повышению качества результатов труда с учетом повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории –1,15;
- при наличии первой квалификационной категории –1,10;
- при наличии второй квалификационной категории –1,05.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за квалификационную категорию образует новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

2.2.5. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года к должностным окладам работников учреждений и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2.6. С целью приведения должностных окладов в соответствие с действующими должностными окладами, установленными правовыми актами органов местного самоуправления, работникам может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальному окладу, образующий новый должностной оклад.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу, образующий новый должностной оклад, устанавливается до 1,36.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу, образующие новые должностные оклады, применяются при исчислении заработной платы в составе должностного оклада.

2.3. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера

2.3.1. Локальным актом учреждения установлены следующие виды стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- за качество выполнения работ;
- за профессиональное мастерство.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения:

- в отношении заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.3.2. Стимулирующая надбавка за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающим должности работников образования, устанавливается за организацию и проведение конкурсов, концертов и других творческих мероприятий, классное руководство, заведование секциями, отделами, отделениями, методическим объединением, работу, не входящую в обязанность.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года. Предельными размерами надбавка не ограничена.

Критерии и порядок определения размера надбавки устанавливаются локальным актом учреждения.

2.3.3. Стимулирующая надбавка за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, устанавливается за организацию и проведение конкурсов, концертов и других творческих мероприятий, работу не входящую в должностные обязанности, другие характеристики данной надбавки с учетом индивидуальных особенностей деятельности учебного заведения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года. Предельными размерами надбавка не ограничена.

Критерии и порядок определения размера надбавки устанавливаются локальным актом учреждения.

2.3.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по аналогичным должностям, специальностям в образовательных учреждениях и учреждениях культуры и искусств.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам рабочих профессий в зависимости от общего количества лет, проработанных по рабочим профессиям в образовательных учреждениях и учреждениях культуры и искусств.

Размеры надбавок за выслугу лет (в процентах от оклада) составляют:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет от 5 лет до 20 лет -15 процентов;

при выслуге свыше 20 лет - 20 процентов.

Стаж работникам устанавливается в соответствии с Положением о стаже рабочих учреждений дополнительного образования.

2.3.5. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждений образования, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер надбавки составляет:

20 процентов должностного оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) – для сотрудников, работающих по соответствующему профилю, или за почетное звание "Заслуженный";

30 процентов должностного оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) – для сотрудников, работающих по соответствующему профилю, или за почетное звание "Народный";

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.3.6. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года. Максимальный размер - 100 процентов должностного оклада.

2.3.7. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостанавливать, уменьшать или отменять выплаты стимулирующего характера, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

2.4. Премирование работников

2.4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях, выплачиваются следующие виды премий:

- премия за основные результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные премии.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

- в отношении заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- в отношении руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- в отношении остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.4.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером данная премия не ограничена.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию не выплачивается.

2.4.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером данная премия не ограничена.

2.4.3. Единовременные премии выплачиваются работникам за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером данная премия не ограничена.

Премирование за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы.

2.4.4. Единовременные премии выплачиваются за безупречную и эффективную работу в случаях:

- объявления благодарности или награждения почетной грамотой вышестоящей организации;
- за долголетний труд - 20, 25, 30, 35 лет работы в одном учреждении;
- в связи с 50, 55, 60, 65, 70-летием со дня рождения;
- в связи с юбилейными датами учреждения, города;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками.

2.5. Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера

2.5.1. В соответствии с трудовым законодательством в учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются: районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.

2.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 35 процентов части должностного оклада за час работы работника.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.5.3. Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с Законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Кировска.

2.5.4. Порядок и размер выплат компенсационного характера определяется Трудовым кодексом Российской Федерацией.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к его должностному окладу устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в трудовом договоре руководителя учреждения.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения (Приложение 2), устанавливается в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения.

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления культуры по подчиненности учреждения культуры в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении им функций заместителя руководителя учреждения.

3.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделом II настоящего Примерного положения.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителей, их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Премирование руководителя учреждения производится главным распорядителем бюджетных средств с учетом критериев оценки и целевых показателей эффективности работы руководителя муниципального учреждения за счет выделенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда (Приложение 3).

3.6. Заместителям руководителя учреждения премиальные выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Примерного положения, устанавливаются руководителем учреждения.

3.7. Критерии и порядок назначения руководителям учреждений выплат стимулирующего характера, в том числе премий, определяется Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры. Положение о материальном стимулировании руководителей муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры, разрабатывается с учетом критериев оценки эффективности работы руководителя муниципального учреждения (Приложение 3).

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

4.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.3. Из фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается доплата до минимальной заработной платы. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.

4.4. В целях обеспечения установления работникам учреждений размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, учреждения осуществляют доплату до размера минимальной заработной платы.

4.4.1. Доплата до размера минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы

труда), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

4.4.2. Доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени. Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:

$D = P_{мзп} - P_{нзп}$, где:

D – размер доплаты;

$P_{мзп}$ – размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

$P_{нзп}$ – размер начисленной заработной платы, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

V. Заключительные положения

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Численный состав работников учреждения соответствует для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждения разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными правовыми актами города Кировска.

**Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (ставок)
работников, занимающих должности работников образования:**

Наименование должностей	Размеры окладов
	с 01.01.2014
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
секретарь учебной части	2757
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: концертмейстер	6144
3 квалификационный уровень: методист	6349
4 квалификационный уровень: преподаватель	6554

**Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов
основных работников учреждения:**

Наименование должностей	Размеры окладов
	с 01.01.2014
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: секретарь, делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь-машинистка	2495
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, лаборант	2987
2 квалификационный уровень: заведующий канцелярией, заведующий хозяйством и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное	3349

наименование «старший»	
3 квалификационный уровень: начальник хозяйственного отдела и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	3742
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, программист, экономисты различных специальностей и наименований	4464
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	4596
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	4989
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5581
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	6105
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень: начальник отдела	5585
2 квалификационный уровень: главный инженер	5646

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

Наименование разрядов	Размеры окладов
	с 01.01.2014
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2298
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	2363

квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2560
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2692
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2954
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3283
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3611
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3938

**Должностной оклад руководителя учреждения
с определением группы по оплате труда:**

Группа по оплате труда	Размеры окладов
	01.01.2014
1 группа по оплате труда руководителя	9281
2 группа по оплате труда руководителя	7757
3 группа по оплате труда руководителя	7203
4 группа по оплате труда руководителя	6648

Приложение 3
к Примерному положению об
оплате труда
работников муниципальных образовательных учреждений
дополнительного образования детей,
созданных для решения вопросов местного значения
в сфере культуры.

**Целевые показатели эффективности работы руководителя
муниципального учреждения.**

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Единица измерения	Диапазон значения	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя учреждения
1.	Выполнение в установленные сроки указаний и поручений Главы города, Главы администрации города Кировска, Комитета по культуре и искусству, Управления культуры, решений комиссий, методических и наблюдательных советов	%	90-100	выполнено от 90 - 100% поручений – до 90 %
			80-89	выполнено от 80 - 89% поручений – до 45 %
			70-79	выполнено от 70 - 79% поручений – до 30 %
2.	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем, предписаний надзорных органов	Количество дисциплинарных взысканий, предписаний	0-1	Наличие дисциплинарных взысканий - 0 %, отсутствие - 10 %
3.	Отсутствие обоснованных жалоб жителей	Да/нет	0-1	Отсутствие жалоб - 10 %, наличие жалоб - 0 %
4.	Выполнение муниципального задания	%	Не менее 95%	Выполнено - 10%, выполнено не в полном объеме – 5%, не выполнено – 0%
5.	Выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждения	Да/нет		Выполнено - 5 %, выполнено не в полном объеме – 3 %, не выполнено – 0%
6.	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры и дополнительного образования	%	Не менее 80%	70- 80% -уровень удовлетворенности – 5 %, 60-69 %- уровень удовлетворенности – 3 %, менее 60 % - 0 %

7.	Соответствие качества фактически предоставляемых муниципальных услуг стандартам качества	Да/нет		Да-5%, нет – 0 %
8.	Участие учреждения в проектах, конкурсах, грантах, реализации федеральных, областных целевых программ	Да/нет		Да-5%, нет – 0 %
9.	Результативность участия в конкурсах, получение грантов	Да/нет		Да-5%, нет – 0 %
10.	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	Да/нет		Да-5% нет – 0 %
11.	Публикации в профессиональных средствах массовой информации (отраслевых федеральных изданиях)	Да/нет		Да-5% нет – 0 %
12.	Освоение и внедрение инновационных методов работы в учреждении	Да/нет		Да-5% нет – 0 %
13.	Ведение статистической отчетности, проведение мониторинга по профилю деятельности учреждения	Да/нет		Выполнено - 5%, выполнено не в полном объеме -3 %, не выполнено – 0%