



Городской округ Архангельской области  
«Мирный»  
АДМИНИСТРАЦИЯ МИРНОГО

---

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от «\_\_» февраля 2026 г.

№ \_\_\_\_\_

г. Мирный

**Об утверждении Примерного положения о  
системе оплаты труда работников  
муниципальных учреждений культуры,  
подведомственных Муниципальному  
учреждению «Управление образования и  
социальной сферы администрации Мирного»**

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 20 марта 2025 года № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», статьей 31 Устава городского округа Архангельской области «Мирный» администрация Мирного **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного» (приложение к настоящему постановлению).

2. Признать утратившими силу:

постановление администрации Мирного от 29 декабря 2010 года № 2791 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление социальной политики и здравоохранения администрации Мирного», по виду экономической деятельности «деятельность библиотек, архивов, учреждений клубного типа»;

постановление администрации Мирного от 5 октября 2011 года № 2059 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление социальной политики и здравоохранения администрации Мирного», по виду экономической деятельности «деятельность библиотек, архивов, учреждений клубного типа», утвержденное постановлением администрации Мирного от 29 декабря 2010 года № 2791»;

постановление администрации Мирного от 28 октября 2011 года № 2255 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление социальной политики и здравоохранения администрации Мирного», по виду экономической деятельности «деятельность библиотек, архивов, учреждений клубного типа», утвержденное постановлением администрации Мирного от 29 декабря 2010 года № 2791»;

постановление администрации Мирного от 6 августа 2013 года № 1433 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление социальной политики и здравоохранения администрации Мирного», по виду экономической деятельности «деятельность библиотек, архивов, учреждений клубного типа», утвержденное постановлением администрации Мирного от 29 декабря 2010 года № 2791»;

постановление администрации Мирного от 8 сентября 2014 года № 1614 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление социальной политики и здравоохранения администрации Мирного», по виду экономической деятельности «деятельность библиотек, архивов, учреждений клубного типа», утвержденное постановлением администрации Мирного от 29 декабря 2010 года № 2791».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы Мирного – начальника Муниципального учреждения «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного» Шкурко С.Н.

Глава Мирного

Ю.Б. Сергеев

Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации Мирного  
от «\_\_\_» февраля 2026 года № \_\_\_\_\_

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников муниципальных**  
**учреждений культуры, подведомственных Муниципальному**  
**учреждению «Управление образования и социальной сферы**  
**администрации Мирного»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2. Настоящее Примерное положение устанавливает единые условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного» (далее – Учреждения), в том числе:

систему оплаты труда;

особенности оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров;

выплату социального характера и порядок ее применения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Мирный», содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с настоящим Примерным положением с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации (при его отсутствии – иного представительного органа работников).

4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований, предоставляемых Учреждению в установленном порядке из бюджета городского округа Архангельской области «Мирный».

5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:  
оклады (должностные оклады) работников Учреждения;  
выплаты компенсационного характера;  
выплаты стимулирующего характера.

6. Основания установления (применения) различных видов выплат и надбавок в системе оплаты труда работников Учреждения не должны дублировать друг друга.

7. Наименования должностей и профессий работников Учреждения и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, в профессиональных стандартах и в настоящем Примерном положении.

8. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных Уставом Учреждения, перечисленные в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

9. Условия оплаты труда (в том числе оклады (должностные оклады) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера) устанавливаются в трудовом договоре.

10. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Архангельской области.

11. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

12. Оплата труда работников по совместительству на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Примерным положением.

13. Определение размеров заработной платы работников по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

14. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном статьей 134 ТК РФ.

## **II. Порядок определения окладов (должностных окладов)**

15. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат и выплаты социального характера.

16. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, приведены в приложениях № 1-3 к настоящему Примерному положению.

17. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и настоящим Примерным положением.

### **III. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их применения**

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

19. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются трудовым договором в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Размер выплаты рекомендовано устанавливать от четырех до 12 процентов. Положением о системе оплаты труда Учреждения определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии – иного представительного органа работников).

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

21. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются трудовым договором в соответствии со статьей 148 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников Учреждения.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и муниципальными нормативными правовыми актами Мирного.

22. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

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 (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

за сверхурочную работу согласно статье 152 ТК РФ;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статье 153 ТК РФ;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) согласно статье 154 ТК РФ.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда Учреждения и трудовым договором.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их применения**

23. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, положением о системе оплаты труда в Учреждении в соответствии с настоящим Примерным положением.

24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам) работников, премий в процентах или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены. Размер выплат стимулирующего характера определяется приказом руководителя Учреждения в соответствии с

положением о системе оплаты труда в Учреждении и трудовым договором работника.

25. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премии по итогам работы (за месяц, квартал, год или иной период работы);
- 3) премия за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за выслугу лет;
- 5) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- 6) надбавка молодым специалистам.

26. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период. Основанием для начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, установленных локальным нормативным актом Учреждения.

27. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год или иной период работы) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в пределах фонда оплаты труда.

При премировании учитывается эффективность работы, а именно:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

своевременность и полнота подготовки отчетности;

продолжительность работы.

28. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) работника с целью поощрения работников за

оперативность, качественный и эффективный результат труда при выполнении особо важных и сложных работ. Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем Учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда Учреждения.

29. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения трудовым договором в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях) в сфере культуры.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

период работы в других библиотеках, независимо от их ведомственной принадлежности и перерывов в работе;

период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Назначение выплат производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения.

Рекомендуемый размер выплат за выслугу лет:

При стаже работы	Рекомендуемый размер выплаты (в процентах к окладу (должностному окладу))
от 1 до 3 лет	3
от 3 до 6 лет	5
от 6 до 9 лет	7
от 9 до 12 лет	10
от 12 до 15 лет	12
свыше 15 лет	15

30. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам по основному месту работы.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся:

«Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»;

«Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

Размер надбавки за почетное звание, ученую степень составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается при соответствии ученой степени, почетного звания профилю выполняемой работы и деятельности Учреждения.

Работникам, имеющим несколько ученых степеней и почетных званий, выплата производится за одну ученую степень, одно почетное звание.

31. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Размеры надбавки молодым специалистам составляют 11 процентов оклада (должностного оклада) работника за первый год работы и восемь процентов оклада (должностного оклада) работника за второй и третий годы

работы.

32. Выплаты стимулирующего характера на основании решения руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников производятся:

руководителям обособленных структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно заместителю руководителя, – по представлению заместителя руководителя Учреждения;

остальным работникам, занятым в обособленных структурных подразделениях Учреждения, – по представлению руководителей обособленных структурных подразделений Учреждения.

#### **V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя и главного бухгалтера**

33. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

34. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов (должностных окладов) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до четырех размеров указанного среднего размера окладов (должностных окладов) работников.

Должностной оклад руководителя Учреждения подлежит изменению в порядке, устанавливаемом постановлением администрации Мирного об увеличении фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Архангельской области «Мирный» и иными правовыми актами администрации Мирного, содержащими нормы трудового права.

35. Порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя устанавливается отраслевым органом

администрации Мирного – Муниципальным учреждением «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного».

36. Должностные оклады заместителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера в соответствии с разделом III настоящего Примерного положения.

38. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера для руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается по представлению (ходатайству) отраслевого органа администрации Мирного – Муниципального учреждения «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного», в ведении которого находится Учреждение.

39. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю Учреждения, относятся:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премии по итогам работы (за месяц, квартал, год или иной период работы);
- 3) премия за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за выслугу лет;
- 5) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

43. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю с целью его поощрения за достижение показателей и критериев эффективности его деятельности за расчетный период. Основанием начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности руководителя, установленных в приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

44. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год или иной период работы) выплачиваются с целью поощрения руководителя за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в пределах фонда оплаты труда.

При премировании учитывается эффективность работы, а именно:  
успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;  
своевременность и полнота подготовки отчетности;  
продолжительность работы.

45. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ руководителю с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу руководителя.

46. Надбавка за выслугу лет и надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются руководителю Учреждения в соответствии с пунктами 29 и 30 настоящего Примерного положения.

47. Перечень и порядок выплат стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Примерного положения.

48. Выплата социального характера устанавливается руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с разделом VI настоящего Примерного положения.

## **VI. Выплата социального характера**

49. К выплатам социального характера относится материальная помощь, финансируемая за счет фонда оплаты труда Учреждения. Материальная помощь выплачивается в размере одного оклада (должностного оклада) на

основании личного заявления работника по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам Учреждения в год трудоустройства материальная помощь выплачивается пропорционально календарным дням с даты вступления в должность по 31 декабря текущего года.

Работнику, увольняемому из Учреждения и не получившему данную выплату, материальная помощь выплачивается по заявлению пропорционально календарным дням с начала календарного года (с даты вступления в должность) по день увольнения.

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

50. Руководителю Учреждения может быть предоставлена материальная помощь в соответствии с настоящим Примерным положением на основании распоряжения администрации Мирного.

51. Выплата социального характера не входит в систему оплаты труда работников учреждения.

---

Приложение № 1  
к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников  
муниципальных учреждений  
культуры, подведомственных  
Муниципальному учреждению  
«Управление образования и  
социальной сферы администрации  
Мирного»

**Рекомендуемый размер окладов (должностных окладов)  
профессиональных квалификационных групп должностей  
работников культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональные квалификационные группы; наименования должностей	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>	
Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки	14 990
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	15 590
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	16 189
Главный библиотекарь; главный библиограф	16 388
<b>2. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</b>	
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	16 988

Приложение № 2  
к Примерному положению системе  
оплаты труда работников  
муниципальных учреждений  
культуры, подведомственных  
Муниципальному учреждению  
«Управление образования и  
социальной сферы администрации  
Мирного»

**Рекомендуемый размер окладов (должностных окладов)  
профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных  
должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>		
Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	12 700
<b>2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>		
Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, системный администратор, инженер-программист (программист), экономист	13 990
Второй квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	14 100
Третий квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	15 200

Приложение № 3  
к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников  
муниципальных учреждений  
культуры, подведомственных  
Муниципальному учреждению  
«Управление образования и  
социальной сферы администрации  
Мирного»

**Рекомендуемый размер окладов (должностных окладов)  
профессиональных квалификационных групп общепромышленных  
профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>		
Первый квалификационный уровень	Дворник, уборщик служебных помещений, переплетчик	8 995

Приложение № 4  
к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников  
муниципальных учреждений  
культуры, подведомственных  
Муниципальному учреждению  
«Управление образования и  
социальной сферы администрации  
Мирного»

### **Перечень и порядок применения показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения**

Показатели и критерии эффективности деятельности руководителя Учреждения разработаны в целях повышения качества работы руководителя Учреждения, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности и установления ему выплаты стимулирующего характера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Задачи оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения:  
получение объективных данных о текущем состоянии деятельности Учреждения, а в дальнейшем – о динамике успешности, конкурентоспособности на основе внешней экспертной оценки;

выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности;

проведение системной самооценки руководителем Учреждения собственных результатов профессиональной деятельности.

Порядок применения показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения:

руководитель Учреждения по указанию работодателя проводит самооценку собственных результатов профессиональной деятельности за предыдущий календарный год по показателям и критериям эффективности деятельности Учреждения и по форме, указанной в таблице 1;

результат самооценки руководитель Учреждения с сопроводительным письмом направляет в Муниципальное учреждение «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного»;

комиссия, назначенная распоряжением заместителя главы Мирного – начальника Муниципального учреждения «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного», проводит анализ объективности самооценки руководителя Учреждения. По результатам проведенного анализа составляется протокол с уточненными показателями. Протокол подписывается всеми членами комиссии. На основании протокола составляется ходатайство по установлению размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя Учреждения, которое подписывается заместителем главы Мирного – начальником Муниципального учреждения «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного» и направляется вместе с протоколом в отдел кадров и муниципальной службы организационного управления администрации Мирного;

руководитель Учреждения под подпись знакомится с размером установленной стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и протоколом комиссии.

Показатели и критерии эффективности деятельности руководителя Учреждения приведены в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Показатели и критерии эффективности деятельности руководителя Учреждения	Количество баллов
1	2	3
1.1	<b>Степень достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, отражающих:</b>	<b>до 7</b>
	отсутствие замечаний по содержанию в надлежащем состоянии находящегося у муниципального учреждения имущества, обеспечению его сохранности, недопущению ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективному использованию имущества строго по целевому назначению;	1
	отсутствие замечаний по своевременному и полному рассмотрению обращений граждан и организаций;	1
	отсутствие замечаний органов государственного контроля (надзора), Управления Федерального казначейства по Архангельской области и Ненецкому автономному округу, органов	1

	муниципального контроля;	
	достижение показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения установленного уровня;	1
	своевременное и полное представление отчетов, размещение информации на официальном сайте bus.gov.ru, о результатах деятельности муниципального учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, иных отчетов, обязанность по представлению которых возложена на муниципальное учреждение, с учетом достоверности указанных в них сведений;	1
	предоставление качественной оперативной информации по запросам учредителя в установленные сроки;	1
	отсутствие замечаний по исполнению иных обязанностей, возложенных на муниципальное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Мирный»	1
<b>1.2</b>	<b>Критерии по основной деятельности</b>	<b>до 9</b>
	обращаемость библиотечных фондов на различных носителях информации (книговыдача/фонд) (не менее 47 процентов)	3
	средний срок подготовки информационно-библиографических справок, требующих дополнительной работы с фондами (не более 2 дней на одну справку и не менее 2700 справок в квартал)	3
	среднее время обработки документов (период между поступлением документа в библиотеку и датой его поступления в фонд) партия до 250 документов (не более 20 дней)	3
<b>1.3</b>	<b>Внедрение новых форм и методов работы</b>	<b>до 4</b>
	доля документов, выставленных на открытом доступе, в общем объеме информации на различных носителях (не менее 60 процентов от общего документного фонда)	2
	отношение количества людей, охваченных дополнительными внебиблиотечными услугами (консультации, мероприятия и т.д.), к числу зарегистрированных пользователей (не менее 34,4 процента)	2
<b>1.4</b>	<b>Кадровое обеспечение:</b>	<b>до 5</b>
	оптимальная укомплектованность (не менее 70 процентов от количества штатных единиц)	1

	выполнение графика повышения квалификации работников	1
	соответствие квалификации работников занимаемым должностям	1
	своевременное проведение аттестации работников	1
	реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов	1
<b>1.5</b>	<b>Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина</b>	<b>до 3</b>
	соблюдение сроков и порядка представления бюджетной отчетности главному распорядителю бюджетных средств	1
	своевременное исполнение принятых финансовых обязательств	1
	своевременное представление бюджетной отчетности, отчетных документов, запрашиваемых главным распорядителем бюджетных средств	1
<b>Совокупная значимость по показателям и критериям</b>		<b>28</b>
<b>Оценка эффективности деятельности руководителя Учреждения</b>		
Количество баллов	Размер выплаты стимулирующего характера по результатам работы руководителя за интенсивность и высокие результаты работы с учётом числа полученных баллов, %	
26–28	150	
21–25	120	
17–20	90	
7–16	70	
до 7	50	