АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЭЛИСТЫ РЕСПУБЛИКИ КАЛМЫКИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «9» октября 2026 г. № 1925 г. Элиста

О внесении изменений в постановление Администрации города Элисты от 17 марта 2023 г. № 403 «Об утверждении Порядка установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений культуры города Элисты»

Руководствуясь статьей 44 Устава города Элисты,

Администрация города Элисты постановляет:

1. Внести в постановление Администрации города Элисты от 17 марта 2023 г. № 403 «Об утверждении Порядка установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений культуры города Элисты» (с изменениями от 28 сентября 2023 года № 1791, от 05 февраля 2024 года № 164, от 15 октября 2024 года № 1864, от 10 апреля 2025 года № 642, от 30 марта 2026 года № 574) следующие изменения:

1.1. В наименовании и пункте 1 постановления после слова «культуры» добавить слова «и средств массовой информации»;

1.2. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений культуры и средств массовой информации города Элисты изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и подлежит размещению на официальном сайте Администрации города Элисты(www.gorod-elista.ru).

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации города Элисты Шургучеева Ц. С.

Глава Администрации города Элисты А. В. Лиджиков

Отдел по организации делопроизводства

Приложение к постановлению
Администрации города Элисты от
«9» октября 2026 года № 1925

Порядок
установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений культуры и средств массовой информации города Элисты

1. Общие положения

1.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений культуры и средств массовой информации города Элисты (далее в связи с особо значимыми событиями в размере до 1 должностного оклада- Порядок) разработан на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Администрации города Элисты от 30.06.2017 г. № 1628 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и средств массовой информации города Элисты» и определяет порядок и условия выплат стимулирующего характера по итогам работы руководителям учреждений культуры и средств массовой информации города Элисты.

1.2. Настоящий Порядок вводится в целях в целях заинтересованности руководителей в повышении эффективности работы учреждений, качества оказываемых услуг, инициативы руководителей при выполнении задач и функций, возложенных на учреждения, добросовестного исполнения должностных обязанностей и поощрения их за выполненную надлежащим образом работу.

1.3. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы руководителям муниципальных учреждений культуры и средств массовой информации города Элисты (далее - руководителям учреждений) производятся по результатам оценки деятельности учреждения за соответствующий период с учетом личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также успешного и добросовестного исполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2. Виды, условия и порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. В целях поощрения руководителей учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты) по итогам работы:

за месяц- в размере до 2 должностных окладов (в расчете на год);

за квартал (1, 2, 3 кварталы)- в размере до 1 должностного оклада;

за год –до 1 размера среднемесячной заработной платы;

в связи с особо значимыми событиями - в размере до 1 должностного оклада.

При расчете среднемесячной заработной платы для выплаты премий за квартал, год не учитываются: премиальные выплаты по итогам работы за квартал, единовременные премии, выплаты компенсационного характера (в том числе доплаты за совмещение профессий и должностей) работников.

Премиальные выплаты по итогам работы являются дополнительными стимулирующими выплатами, имеющими необязательный характер, осуществляемыми при наличии финансовой возможности бюджета города Элисты в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на эти цели.

2.2. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы, за исключением выплат в связи с особо значимыми событиями, производятся в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений города Элисты (приложение № 1 к настоящему Порядку), в пределах установленного фонда оплаты труда на указанные выплаты.

2.3. Премиальные выплаты руководителям в связи с особо значимыми событиями могут выплачиваться при наличии экономии оплаты труда учреждений:

- в связи с профессиональными праздниками;

- юбилейные даты руководителя учреждения культуры (55 лет, 60 лет, 65 лет).

2.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются за счет средств бюджета города Элисты и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения.

2.5. Выплаты осуществляются в пределах планового фонда оплаты труда, предусмотренного на осуществление стимулирующих выплат руководителям учреждений, пропорционально фактически отработанного времени.

2.6. По решению учредителя при наличии экономии оплаты труда руководителю могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных и сложных заданий в размере до 1 должностного оклада руководителя учреждения.

2.7. Руководители учреждений должны не позднее последнего рабочего дня отчетного периода (месяц, квартал, год), представлять отчет руководителя в Управление культуры и туризма Администрации города Элисты с описанием достижения каждого показателя, в сравнении с плановыми значениями.

2.8. Распределение выплат стимулирующего характера согласно показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений города Элисты осуществляется:

- по итогам работы за месяц - по оценке, проведенной Управлением культуры и туризма Администрации города Элисты, оформленной протоколом;

-по итогам работы за квартал, год – Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений культуры (далее - Комиссия), состав которой утверждается постановлением Администрации города Элисты.

2.9. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

2.10. Работу Комиссии возглавляет председатель Комиссии, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.11. Секретарь комиссии ведет протоколы заседаний, оформляет решения Комиссии.

2.12. В случае отсутствия председателя Комиссии его обязанности выполняет заместитель председателя Комиссии.

2.13. Для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера Управление культуры и туризма Администрации города Элисты представляет в Комиссию:

- ходатайство об установлении выплат стимулирующего характера;

- отчет руководителя учреждения о достижении показателей;

- сводный оценочный лист выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

2.14. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.15. Комиссия собирается не реже одного раза в квартал.

2.16. Комиссия принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителям учреждений открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. В случае равенства голосов решающий голос имеет председатель Комиссии (заместитель председателя Комиссии при отсутствии председателя Комиссии).

2.17. Комиссия, на основе оценки отчета руководителя учреждения, определяет степень выполнения целевых показателей эффективности и результативности его деятельности за отчетный период (квартал, год), которая оценивается определенной суммой баллов.

2.18. Выплата стимулирующего характера в денежной сумме (В) определяется следующим способом:

1) по итогам работы за месяц по формуле:

$$Вмес = (2 \times О):12 \times Бмес: 20 \text{ баллов};$$

где: О - размер должностного оклада руководителя учреждения;

Бмес - сумма баллов, согласно оценочному листу эффективности деятельности руководителя учреждения за месяц;

2) по итогам работы за квартал (1, 2, 3 кварталы) по формуле:

Вкв = О х Бкв:100 баллов,

где: О- размер должностного оклада руководителя учреждения;

Бкв - сумма баллов, согласно оценочному листу эффективности деятельности руководителя учреждения за квартал;

3) по итогам работы за год по формуле: Вгод = Згод х Бгод:100 баллов,

где Згод - размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения;

Бгод - сумма баллов, согласно оценочному листу эффективности деятельности руководителя учреждения за год.

2.19. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии Администрация города Элисты издает распоряжение о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений культуры.

2.20. Комиссия правомочна принять решение об отказе в выплате стимулирующего характера руководителю учреждения при невыполнении установленных показателей эффективности деятельности руководителя учреждения и при отсутствии оснований для их выплат.

2.21. Выплаты стимулирующего характера не начисляются и не выплачиваются в случаях:

а) совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем учреждения по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

б) нанесение руководителем учреждения своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению.

Приложение № 1
к Порядку установления выплат
стимулирующего
характера руководителям
муниципальных учреждений культуры и
средств массовой информации города
Элисты

Показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры и средств массовой информации города Элисты

	Наименование показателя	Критерии	Период	Кол-во баллов	Максимальный балл и процент по критериям
	1. Показатели эффективности деятельности руководителей по итогам работы за месяц				
1.1.	Качественное предоставление муниципальных услуг, работ	- соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере культуры и СМИ	месяц	0 - 5	0 - имеется нарушение; 5 - отсутствие нарушений.
1.2.	Обеспечение информационной открытости учреждения	-своевременное размещение и регулярное обновление информации на сайте, официальных аккаунтах в социальных сетях учреждения;	месяц	0 - 5	0 - не выполняется; 3 - низкая наполняемость и обновляемость; 5 – регулярное обновление информации, высокая наполняемость.
1.3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, кадровой, финансовой, статистической и иной отчетности	Отсутствие/наличие замечаний	месяц	0- 5	0 - имеется замечание; 5 - отсутствие замечаний.
1.4.	Соблюдение требований охраны труда	отсутствие случаев нарушения правил охраны труда и техники безопасности работниками	месяц	0 - 5	0 - имеются случаи нарушения требований охраны труда;
		учреждений			5 - фактов нарушений не имеется
				Итого: 20	
	2. Показатели эффективности деятельности руководителей по итогам работы за квартал, год				
	Показатели по основной деятельности за отчетный период				
2.1.	Выполнение плановых показателей (число посещений культурных мероприятий, число посещений библиотек и т.д.) **(для МКУ)**	- достижение установленных плановых целевых показателей, в том числе показателей муниципальной программы	квартал, год	0 - 10	0 - не достигнут показатель; 10 - достигнут показатель.
	Выполнение показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ), плановых показателей поступления доходов от оказания платных услуг **(для МБУ, МАУ)**	- достижение плановых показателей, установленных муниципальным заданием, муниципальной программой, показателей поступления доходов от оказания платных услуг по плану финансово-хозяйственной деятельности.	квартал, год	0 - 10	0 – уровень достижения показателей меньше 80%; 8 - уровень достижения показателей 81-90%; 10 - уровень достижения показателей более 90%.
2.2.	Использование и внедрение новых форм, проектов и методов работы в сфере культуры и СМИ	наличие организации работы по разработке, использованию и внедрению новых форм, проектов и методов работы в сфере культуры	квартал, год	0 - 10	0 - отсутствие новых форм, проектов и методов работы; 5 - ведутся подготовительные работы к внедрению новой формы, проекта или метода; 10 - внедрена новая форма, проект или метод работы.
2.3.	Достижение значений показателей по соотношению средней заработной платы работников учреждения культуры и средней заработной плате по Республике Калмыкия по экономике **(для учреждений культуры)**	- обеспечение контроля за уровнем достижения средней заработной платы работников учреждений культуры согласно формы федерального статистического наблюдения N ЗП-культура; - проведение анализа.	квартал, год	0 - 10	0 - уровень средней заработной платы достигнут ниже 80%; 5 - уровень средней заработной платы достигнут в пределах 81 - 90%; 10 - достигнут уровень средней заработной платы более 91%.

	Доля информационных материалов (публикаций и т.д.), направленных на освещение деятельности ОМСУ города Элисты, муниципальных учреждений и предприятий **(для учреждений СМИ)**	доля информационных материалов за отчетный период (нарастающим итогом)	квартал, год	0-10	0-ниже 30%; 5-ниже 50%; 10-выше 50%.
2.4.	Удовлетворенность потребителей качеством и количеством предоставляемых услуг	- отсутствие жалоб со стороны потребителей, признанных обоснованными по результатам работы учреждения	квартал, год	0 - 10	0 - имеется объективная жалоба, обращение; 10 - отсутствие жалоб, обращений.
2.5.	Общественная активность	- участие учреждений (руководителя, коллективов, работников учреждений культуры) в общественно-значимых мероприятиях (акции, движения, форумы и т.д.)	квартал, год	0 - 5	0 - участие не принималось; 5 - участие принимали.
2.6.	Проведение мероприятий учреждениями культуры и СМИ, направленных на участие, обслуживание, информационную поддержку социально менее защищенных возрастных групп	- проведение мероприятий, направленных на участие, обслуживание, информационную поддержку социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п.	квартал, год	0 - 5	0 - работа не проводится; 5 - работа проводится в полном объеме.
	Показатели по управленческой и хозяйственной деятельности				
2.7.	Предписание правоохранительных, контрольных и надзорных органов по работе учреждений	- отсутствие/ наличие предписаний;	квартал, год	0 - 10	0 - наличие хотя бы одного предписания; 10 предписание отсутствует.
2.8.	Соблюдение требований законодательства при распоряжении муниципальным имуществом, находящегося в ведении учреждения	отсутствие /наличие замечаний по использованию имущества, находящегося в ведении учреждения	квартал, год	0-10	0-наличие замечаний по использованию имущества; 10-отсутствие замечаний по использованию имущества.

2.9.	Содержание здания организации (текущий ремонт, капитальный ремонт, благоустройство прилегающей территории)	обеспечение и содержание здания учреждения, прилегающей территории согласно санитарным правилам и нормам, правилам благоустройства	квартал, год	0 - 5	0 - учреждение не готово; 5 - проведена работа по содержанию здания
2.10.	Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения	определяется на основании отчетных документов и наличия/отсутствия актов проверок соответствующих органов	квартал, год	0 - 10	0 - имеется замечание; 10 - фактов нарушений не имеется
	Показатели деятельности, направленной на работу с кадрами				
2.11.	Исполнительская дисциплина	- отсутствие/ наличие замечаний, фактов нарушения работниками и руководителями учреждений должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов, регламентирующих работу учреждения, приказов и поручений главного распорядителя средств бюджета, учредителя	квартал, год	0 - 10	0 - имеются нарушения, замечания; 5 - замечания несущественны, но повторяются в течение периода; 10- без замечаний.
2.12.	Уровень эффективности управления персоналом	- уровень текучести кадров от фактической численности работающих сотрудников; - стабильность состава основного коллектива	квартал, год	0 - 5	0 - выше 10%; 3 - не более 10%; 5 - без изменений.
				Итого: 100	