



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ МОШЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

01.02.2023 № 58

с. Мошенское

О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального района, по сфере деятельности «культура»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Администрация Мошенского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального района, по сфере деятельности «культура», утвержденное постановлением Администрацией Мошенского муниципального района от 12.11.2014 №700, изложив его в новой прилагаемой редакции.

2. Постановление вступает в силу со дня подписания.

3. Опубликовать постановление в бюллетене «Официальный вестник Мошенского муниципального района».

Глава муниципального района

Т.В. Павлова

Приложение

к постановлению Администрации
муниципального района
от 01.02.2023 № 58
Утверждено
постановлением Администрации
муниципального района
от 12.11.2014 №700

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений
подведомственных комитету образования и культуры Администрации
Мошенского муниципального района, по сфере деятельности «культура»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области».

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений (руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, работников и рабочих учреждений), осуществляющих деятельность в сфере культуры устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.3. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждений культуры.

Фонд оплаты труда в учреждениях культуры формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с

оказанием ими государственных услуг (выполнением работ) в соответствии с государственным заданием, субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат стимулирующего характера, выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами или коллективным договором.

1.4. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждений система оплаты труда может включать размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должностей, предусматривающих категориальность.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решения об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимаются руководителями учреждений в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются локальными положениями об оплате труда работников учреждений, разработанными в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений, утвержденным Администрацией Мошенского муниципального района (далее - положения об оплате труда работников учреждений).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за период.

1.7. Условия определения и размеры выплат стимулирующего характе-

ра устанавливаются локальными положениями об оплате труда работников учреждений в пределах фонда оплаты труда.

Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности (Приложение № 1).

Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждений, критериев оценки эффективности их деятельности, разработанными на основании положения об оплате труда работников учреждений, утвержденными локальным положением об оплате труда в соответствии с уставной деятельностью учреждения.

1.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается в размере 40 процентов от общего фонда оплаты труда.

1.9. Перечень должностей работников учреждений, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу, определен в Приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

1.10. Руководители учреждений обязаны обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждений, полностью отработавшим за данный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

1.11. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителями учреждений в установленном порядке и включают в себя все должности работников учреждений.

1.12. Руководители учреждений, руководствуясь положением об оплате труда работников соответствующего муниципального образования, разрабатывают и утверждают локальные положения об оплате труда работников возглавляемых ими учреждений.

1.13. Условия оплаты труда руководителей учреждений рассматриваются созданной учредителем оценочной комиссией по вопросам оплаты труда руководителей учреждений (далее - комиссия учредителя).

Состав и порядок деятельности комиссии учредителя утверждается приказом комитета образования и культуры Администрации Мошенского муниципального района (далее - приказ учредителя).

1.14. Условия оплаты труда, предусмотренные положением об оплате труда работников учреждений, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

1.15. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей

недели, производится пропорционально рабочему времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.16. В соответствии с Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений доля тарифной части (оклада) в заработной плате работников должна составлять не менее 50 процентов.

2. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений

2.1. Оплата труда руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются в трудовых договорах, заключаемых на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

Размеры должностных окладов руководителей учреждений определяются трудовыми договорами в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» в соответствии с базовыми окладами.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя учреждения – приказом учредителя;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – руководителем этого учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, ежегодно устанавливается учредителем в кратности до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии учредителя. В течение года размер предельной кратности средне-

месячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

Расчет средней заработной платы работников учреждения производится без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

В случае создания нового учреждения предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

2.3 При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

2.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности не более 4.

В случае создания нового учреждения предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учре-

ждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителей учреждений.

2.5. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности руководителю учреждения возможно установление ежемесячной выплаты в размере до 2 процентов объема доходов, полученных от платных и иных услуг, оказываемых учреждением в текущем месяце, но не более оклада.

Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности и оформляется распоряжением Администрации муниципального образования.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

2.7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно и устанавливаются в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности - до 10 процентов оклада;

за ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный» по профилю профессиональной деятельности - до 20 процентов оклада;

за участие в обеспечении сохранности библиотечного фонда и Архивного фонда Новгородской области - до 20 процентов оклада;

за высокие результаты работы в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждений в соответствии с их уставами - от 50 до 200 процентов оклада (размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу).

Порядок и предельные размеры выплат за высокие результаты в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждений определяются на основе критериев оценки показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений.

Комиссия учредителя рассматривает отчет руководителя учреждения в письменном виде, на его основе проводит оценку выполнения показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений, согласовывает сумму баллов по каждому показателю и устанавливает размер выплаты.

Вновь назначенному руководителю учреждения устанавливается выплата за высокие результаты в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждения в размере, установленном комиссией учредителя.

Выплата за высокие результаты работы в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждения заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного

оклада.

2.7.2. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачиваются единовременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере до 20 процентов от оклада;

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере до 25 процентов от оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере до 25 процентов от оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере до 30 процентов от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области, - в размере до 10 процентов от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, - в размере и порядке, установленных локальными нормативными актами учреждений, в пределах фонда оплаты труда;

2.7.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет	-	от 1 до 10 процентов оклада;
от 3 до 6 лет	-	от 10 до 15 процентов оклада;
от 6 до 10 лет	-	от 15 до 20 процентов оклада;
свыше 10 лет	-	от 20 до 30 процентов оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав и положение о которой утверждаются приказом руководителя учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

время работы в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры и молодежной политики (работникам общепрофессиональных профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных, муниципальных учреждениях культуры, молодежной политики и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры);

время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере культуры, с отрывом от производства (работы), если работники учреждения работали в учреждениях

культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.

Размер надбавки за выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации муниципального образования пределах фонда оплаты труда.

Выплата за стаж работы, выслугу лет осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия - со дня представления этих документов.

При увольнении руководителей учреждений выплата за стаж работы исчисляется пропорционально отработанному времени.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет, является трудовая книжка.

Указанный в настоящем Примерном положении перечень оснований, по которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, не является исчерпывающим и может быть дополнен в положениях об оплате труда работников учреждений с учетом потребности учреждения в реализации предусмотренных уставами учреждений направлений и видов деятельности, предполагающих прием на работу в учреждение работников отдельных общеотраслевых профессий. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается время работы таких работников в организациях на должностях по соответствующей квалификации, специальности.

2.7.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

2.7.5. Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений является правовой акт учредителя, заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам учреждений - приказ соответствующего учреждения.

3. Оплата труда работников учреждений (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений)

3.1. Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений), устанавливаются в соответствии с

профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ), утвержденными Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	12500,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	13000,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	13500,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	14000,0

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	12700,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	13100,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	13300,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	13700,00

Минимальные размеры окладов работников учреждений, должности которых не отнесены к ПКГ:

Наименование должности	Размер оклада (рублей)
Художественный руководитель народного (образцового) коллектива	13500,00
Директор сельского Дома культуры, сельского клуба и иных аналогичных учреждений, не отнесенных к группе по оплате труда (вне)	13000,00
Директор сельского Дома культуры и иных аналогичных учреждений, отнесенных к 4 группе по оплате труда	13500,00
Директор сельского Дома культуры и иных аналогичных учреждений, отнесенных к 3 группе по оплате труда	12500,00
	14000,00

Директор сельского Дома культуры и иных аналогичных учреждений, отнесенных ко 2 группе по оплате труда	14500,00
Заведующий филиалом библиотеки, заведующий детской библиотекой	13000,00

Конкретный размер должностного оклада устанавливается локальным положением об оплате труда работников учреждения.

3.2. Конкретные размеры окладов служащих, осуществляющих профессиональную деятельность в учреждениях, должности которых не отнесены к ПКГ, устанавливается локальным положением об оплате труда работников учреждения.

В учреждениях культуры и искусства применяется оплата труда артистического персонала исходя из ставки за одно выступление, умноженной на количество выступлений в месяц. Размер оплаты за выступление определяется путем деления оклада работника на норму выступлений в месяц, установленную учреждением культуры и искусства.

3.3. Работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам в размере до 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года приказами руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретных работников.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за осуществление научно-методической работы, профессиональное мастерство, наставничество, с учетом других факторов.

Повышающий коэффициент к окладам по замещаемой должности за квалификационную категорию или производное должностное наименование «главный», «ведущий» устанавливается в следующих размерах:

главный - 0,2;

ведущий - 0,15;

высшая категория - 0,1;

первая категория - 0,05;

вторая категория - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

3.5.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на ее по-

лучение, в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет	-	от 1 до 10 процентов оклада;
от 3 до 6 лет	-	от 10 до 15 процентов оклада;
от 6 до 10 лет	-	от 15 до 20 процентов оклада;
свыше 10 лет	-	от 20 до 30 процентов оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав и положение о которой утверждаются приказом руководителя учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

время работы в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры и молодежной политики (работникам общепрофессиональных профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных, муниципальных учреждениях культуры, молодежной политики и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры);

время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере культуры, с отрывом от производства (работы), если работники учреждения работали в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет;

время работы в федеральных органах государственной власти;

время работы в органах государственной власти субъектов Российской Федерации;

время работы в органах местного самоуправления;

время работы на отдельных должностях руководителей, специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждений для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Для специалистов и служащих общепрофессиональных должностей и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении, в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной

надбавки за выслугу лет, включается время работы в организациях на должностях по соответствующей квалификации, специальности.

Размер надбавки за выслугу лет в отношении руководителя учреждения оформляется распоряжением Администрации муниципального образования, в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера, иных работников учреждений - приказами руководителя учреждения.

Выплата за стаж работы, выслугу лет осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия - со дня представления этих документов.

При увольнении работников учреждений выплата за стаж работы исчисляется пропорционально отработанному времени.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет, является трудовая книжка.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы, выслугу лет или определения ее размера рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

Указанный в настоящем Примерном положении перечень оснований, по которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, не является исчерпывающим и может быть дополнен в положениях об оплате труда работников учреждений с учетом потребности учреждения в реализации предусмотренных уставами учреждений направлений и видов деятельности, предполагающих прием на работу в учреждение работников отдельных общеотраслевых профессий в пределах фонда оплаты труда. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается время работы таких работников в организациях на должностях по соответствующей квалификации, специальности;

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно и устанавливаются в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности - до 10 процентов оклада;

за ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный» по профилю профессиональной деятельности - до 20 процентов оклада;

за участие в обеспечении сохранности библиотечного фонда и Архивного фонда Новгородской области - до 20 процентов оклада;

за знание и использование в повседневной работе одного иностранного языка - до 10 процентов оклада;

за знание и использование в повседневной работе двух и более иностранных языков - до 20 процентов оклада;

за высокие результаты работы в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждений в соответствии с их уставами - до 500 процентов оклада (размер выплаты может устанавливаться как в аб-

солютным значении, так и в процентном отношении к окладу).

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения по решению комиссии учреждения;

3.5.3. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачиваются единовременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20 процентов от оклада;

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25 процентов от оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25 процентов от оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30 процентов от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области, - в размере 10 процентов от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования, - в размере и порядке, установленных локальными нормативными актами учреждений, в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты за ученую степень, почетное звание, знание и использование в повседневной работе иностранного языка устанавливаются только по основной работе и по одному из оснований на усмотрение работника.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу;

3.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения;

3.5.5. Ежемесячно производится выплата работнику в целях обеспечения соответствия его заработной платы уровню минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации. Размер выплаты может устанавливаться в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу.

4. Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих

4.1. Размер окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливается с учетом присвоенного им разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

Конкретный размер должностного оклада устанавливается локальным положением об оплате труда работников учреждения.

4.2. Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретного рабочего.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Рабочим может устанавливаться следующий повышающий коэффициент к окладу: повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, - в пределах до 0,3.

4.3. Выплаты компенсационного характера рабочим устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера:

4.4.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет рабочим устанавливается в соответствии с подпунктом 3.7.1 настоящего Примерного положения;

4.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

4.4.3. Выплата за своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности выплачивается ежемесячно и устанавливается в размере до 150 процентов оклада (размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу) и устанавливается в порядке, определенном подпунктом 3.7.2 настоящего Примерного положения;

4.4.4. Выплата ежемесячно выплачивается работнику в целях обеспечения соответствия его заработной платы уровню минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации. Размер выплаты может устанавливаться в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

5.2.1. Выплата работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 4 процентов оклада по результатам проведения

специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения культуры в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Конкретный размер повышения оплаты в отношении руководителя учреждения, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается приказом учредителя.

5.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.2.2.1. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.2.2.2. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты 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, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.2.3. Оплата труда работников учреждения в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Выплата за работу в ночное время осуществляется в размере не менее 20 процентов от части оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календар-

ном году.

5.2.2.4. В случае привлечения к работе работника в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работников учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5.2.2.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.2.2.6. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.2.2.7. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации муниципального образования, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - приказ руководителя учреждения.

6. Порядок премирования работников учреждений по итогам работы

6.1. Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (Приложение № 1) путем суммирования баллов за отчетный период.

6.2. Оценка эффективности деятельности учреждений проводится один раз в год не позднее 30 января года, следующего за отчетным, руководителей учреждений - ежеквартально не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Оценка эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок дея-

тельности которой утверждаются правовым актом учредителя.

Руководители учреждений представляют в оценочную комиссию отчеты об оценке эффективности деятельности:

учреждений - ежегодно не позднее 20 января года, следующего за отчетным;

руководителей учреждений - ежеквартально не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Оценочная комиссия рассматривает представленные отчеты об оценке эффективности деятельности и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Проведение оценки эффективности деятельности учреждения осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждением своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия готовит предложения о премировании руководителей учреждений (невыплате премии руководителям учреждений).

Размер премиальной выплаты по итогам работы за период начисляется за фактически отработанное время в указанном периоде исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

Достижение показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере (100 процентов должностного оклада руководителя учреждения).

Премия руководителю не выплачивается в случае:

1) если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем учреждения, работником учреждения, составит меньше 50 процентов;

2) несвоевременного представления или непредставления в оценочную комиссию документов, предусмотренных подпунктом 6.2 настоящего Примерного положения;

3) наличия дисциплинарного взыскания у руководителя учреждения, работника учреждения в отчетном периоде.

6.3. Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности, предусмотренные локальным нормативным актом соответствующего учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Основанием для установления премии работникам учреждения является приказ учреждения, изданный на основании протокола оценочной комиссии учреждения, состав и порядок деятельности которой утверждаются при-

казом учреждения (далее - оценочная комиссия учреждения).

На основании отчетов об оценке эффективности деятельности работников, предложений оценочной комиссии учреждения руководителем учреждения принимается решение о премировании (об отказе в премировании) работников (работникам) учреждения.

Показатели эффективности деятельности работников учреждения для назначения премии формируются на основании следующих критериев оценки:

- высокий уровень подготовки и проведения отдельной работы и мероприятий;

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

- инициатива, самостоятельность и творческая активность, высокая исполнительская дисциплина, выполнение особо важных и срочных работ;

- освоение и применение новых (в том числе современных) форм и методов работы;

- продолжительная и качественная работа в сфере культуры и молодежной политики, в учреждении;

- поиск источников улучшения материально-технического обеспечения.

Критерии оценки могут быть откорректированы в соответствии с уставной деятельностью учреждения по форме согласно Приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

Размер премии устанавливается в абсолютном размере (твердой сумме) или в процентах к окладу работника учреждения за фактически отработанное время. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

Премии выплачиваются работникам учреждений по итогам работы в сроки, установленные правовым актом учреждения.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работнику учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

Премия по итогам работы за определенный период начисляется при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты на данный отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

По решению руководителя учреждения работнику учреждения может выплачиваться единовременная премия в размере до одного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда в случаях:

- юбилейной даты (юбилейной датой считается дата достижения работником возраста 50 лет и далее каждые последующие 5 лет) и круглой даты (круглой датой считается дата достижения работником возраста 30 лет и каждые последующие 5 лет);

- профессионального праздника;

- выхода на пенсию.

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждений и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – учредителем и оформляется распоряжением Администрации муниципального образования;

в отношении других работников учреждений - руководителями учреждений и устанавливается приказами руководителей учреждений.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

7.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

7.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждений, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителей, работников учреждений.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений подведом-
ственных комитету образования и
культуры Администрации Мошен-
ского муниципального района по
сфере деятельности «культура»

**Перечень
показателей эффективности деятельности
учреждений, директоров учреждений и критериев оценки
эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффек- тивности деятельности	Критерий оценки эффективности дея- тельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Своевременное внесение изменений в устав, локальные акты, регламен-	изменения внесены своевременно	0

1	2	3	4
	тирующие деятельность учреждения	изменения не внесены или внесены несвоевременно	- 10
2.	Наличие и реализация перспективного плана работы	да нет	0 - 1
3.	Наличие коллективного договора	да нет	1 0
4.	Выполнение плана по объему оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ)	100 % и выше от 95 до 100 % от 90 до 95 % ниже 90 %	8 5 3 0
5.	Выполнение плана по качеству оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ)	100 % и выше от 95 до 100 % от 90 до 95 % ниже 90 %	5 3 1 - 5
6.	Выполнение показателей, установленных национальным проектом «Культура» (для учреждений, которым установлены показатели), или повышение количества посещений мероприятий (для учреждений, которым не установлены показатели)	все установленные показатели выполнены установленные показатели выполнены в объеме от 95 до 100 % установленные показатели выполнены в объеме от 90 до 95 % установленные показатели выполнены в объеме менее 90 %	12 3 1 - 10
7.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников, определенным Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»	показатель выполнен показатель не выполнен	10 - 10
8.	Соблюдение норм муниципального закона от 5 ноября 2004 г. № 327-ОЗ «Об установлении на территории Новгородской области квоты для приема на работу инвалидов»	соблюдение квоты несоблюдение квоты	1 0
9.	Уровень удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры	значение показателя соответствует установленному значению показателя в «дорожной карте» или превышает	1

1	2	3	4
		его значение показателя ниже установленного значения показателя в «дорожной карте»	- 1
10.	Наличие собственного интернет-сайта учреждения или странички в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	да нет	0 - 1
11.	Своевременная актуализация информации, представленной на сайтах	да нет	0 - 5
12.	Наличие у учреждения блогов, аккаунтов в социальных сетях	да нет	1 0
13.	Участие в конкурсах на получение грантов	да нет	1 балл за 1 заявку, но не более 10 - 1
14.	Результативность участия учреждения в конкурсах на получение грантовой или иной финансовой поддержки на развитие учреждения и реализацию проектов	наличие проектов, поддержанных в объеме 500,0 тыс. рублей и выше наличие проектов, поддержанных в объеме до 250,0 тыс. рублей наличие проектов, поддержанных в объеме 50,0 тыс. рублей наличие проектов, поддержанных в объеме от 10,0 до 20,0 тыс. рублей отсутствие поддержанных проектов	20 10 3 1 0
15.	Наличие у учреждения собственных проектов, реализуемых в течение года	наличие проектов отсутствие проектов	5 0
16.	Сотрудничество с официально зарегистрированными социально ориентированными некоммерческими объединениями	наличие соглашений и плана работы отсутствие соглашений и плана работы	5 0
17.	Совместная реализация проекта	проекты реализо-	5

1	2	3	4
	(гранта) с социально ориентированными некоммерческими объединениями в течение года	ваны отсутствие совместных проектов	0
18.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном периоде (нарастающим итогом) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий отчетный период	наличие роста средней заработной платы или сохранение уровня снижение размера средней заработной платы	5 - 5
19.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения	соблюдено не соблюдено	0 - 5
20.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждения)	с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года на уровне прошлого года со снижением к уровню прошлого года	3 0 - 3
21.	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово-хозяйственной деятельности, установленных контролирующими органами (при наличии представлений)	отсутствие нарушений наличие нарушений	0 - 10
22.	Отсутствие кредиторской задолженности по заработной плате и взносам во внебюджетные фонды за счет внебюджетных средств и от иной приносящей доход деятельности на конец календарного года	отсутствие задолженности наличие задолженности	0 - 10
23.	Исполнение приказов, поручений органа культуры, своевременное представление информации по запросам	исполнение в установленный срок неисполнение, предоставление с нарушением срока	0 - 5
24.	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	отсутствуют имеются	0 - 5

1	2	3	4
25.	Укомплектованность учреждения работниками	на 75 - 100 % менее чем на 75 %	2 - 5
26.	Доля специалистов с профильным образованием или аттестованных в установленном порядке	75 % и более от 60 до 75 % от 50 до 60 % 50 %	3 2 1 - 2
27.	Доля работников учреждения, прошедших обучение - профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	20 % и более от 15 до 20 % от 5 до 15 % до 5 %	3 2 1 0
	Максимальное количество баллов		100

Приложение № 2
к примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений
подведомственных комитету
образования и культуры
Администрации Мошенского
муниципального района по сфере
деятельности «культура»

**Перечень
должностей работников учреждений культуры и кино,
которым устанавливается ежемесячная выплата за стаж работы**

I. Руководители:

1. Директор (начальник, заведующий) учреждения и его заместитель.
2. Заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, вспомогательным отделом, цехом и других подразделений.
3. Заведующие: клубами, филиалами, отделами, секторами, службами, домами культуры, библиотеками.
4. Главный, ведущий: инженер, администратор, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, художник, библиотекарь, библиограф, методист, хранитель фондов, архитектор, редактор, научный сотрудник, реставратор, механик, специалист (других специальностей).

5. Художественный руководитель, ученый секретарь.

6. Заведующий: производственной мастерской, костюмерной, билетными кассами, реставрационной мастерской, художественно-оформительской (художественно-творческой) мастерской, группой, фотолaborаторией, бюро микрофильмирования, архивом, копировально-множительным бюро, общежитием, складом, хозяйством, канцелярией, фильмобазой.

7. Руководитель (заведующий) музыкальной части, художественно-постановочной части, литературно-драматической частью, помощник главного режиссера (художественного руководителя).

II. Специалисты:

1. Режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, художник-постановщик, дирижер, хормейстер, хореограф, балетмейстер, режиссер, художники всех специальностей (художник-оформитель, художник-бутафор, художник-гример, художник-декоратор, художник-конструктор, художник-скульптор, художник по свету, художник-модельер театрального костюма, художник-реставратор), концертмейстер, звукорежиссер, репетитор, звукооператор, суфлер.

2. Ассистенты: режиссера, дирижера, хормейстера, балетмейстера.

3. Артисты всех жанров (в театрах, музыкальных и театральных коллективах, концертных организациях).

4. Библиотекарь, библиограф, научный сотрудник, методист, редактор, лектор, лектор-искусствовед (музеевед), экскурсовод, организатор экскурсий, переводчик.

5. Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культурорганизатор.

III. Специалисты общепрофессиональных профессий, технические исполнители:

Администратор, архитектор, инженеры всех специальностей, бухгалтер, экономист, ревизор, механик, техники всех специальностей, хранитель фондов, юрисконсульт, программист, электронщик, конструктор, документовед, специалист (инспектор) по кадрам, архивист, корректор, художник.

IV. Профессии рабочих и должностей служащих

1. Киномеханик, кинопроверщик.

2. Кассир билетный, кассир, секретарь-машинистка, машинистка, костюмер, оператор множительной техники.

3. Реставратор, фотограф, реставратор (настройщик) музыкальных инструментов, реставратор фильмокопий, бутафор, бутафор-декоратор, гример-пастижер, закройщик, швея, портной, реквизитор, переплетчик, водитель автомобиля, машинист сцены, монтировщик сцены, осветитель.

Приложение № 3
к примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений
подведомственных комитету
образования и культуры
Администрации Мошенского
муниципального района по сфере
деятельности «культура»

**Перечень
показателей эффективности деятельности работников учреждений и
критериев оценки эффективности их деятельности**

1. Заместитель директора, заведующий филиалом, отделом, сектором,
заведующий клубом, директор сельского Дома культуры, клуба-музея

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Выполнение плана по объёму оказания муниципальных услуг (выполнение работ) в рамках муниципального задания	100% и выше – 15 баллов; 90%-100% - 10 баллов; 80%-90% - 5 баллов; ниже 80% - 0 баллов;	15 баллов
2.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг	100% и выше – 13 баллов; 90-100% - 10 баллов;	13 баллов

1	2	3	4
	в рамках муниципального задания	80-90% - 5 баллов; ниже 80% - 0 баллов	
3.	Выполнение учреждением целевых показателей программы «Развитие культуры и туризма в Мошенском муниципальном районе на 2014-2022 годы»	все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 10 баллов; выполнены в объеме от 95% до 100% - 4 балла; выполнены в объеме от 90% до 95% - 1 балл; ниже 90%- 0 баллов	10 баллов
4.	Выполнение учреждением индивидуальных показателей эффективности	все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 5 баллов; выполнены в объеме от 95% до 100% - 3 балла; выполнены в объеме от 90% до 95% - 1 балл; ниже 90%- 0 баллов	5 баллов
5.	Выполнение целевых показателей Плана («Дорожная карта») на соответствующий год	показатели выполнены - 10 баллов; показатели не выполнены – 0 баллов	10 баллов
6.	Результативность проектной деятельности учреждения (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	наличие проектов - 5 баллов; отсутствие – минус 5 баллов	5 баллов
7.	Осуществление инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	да – 4 балла; нет - 0 баллов	4 балла
8.	Привлечение средств от оказания услуг (выполнения работ, относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)	поступление доходов: - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 6 баллов; - на уровне прошлого года - 0 баллов; - со снижением к уровню предыдущего года – минус 5 баллов	6 баллов
9.	Уровень удовлетворенности по-	уровень удовлетворенно-	5 баллов

1	2	3	4
	лучателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг	сти составляет 60% и более – 5 баллов; менее – 0 баллов	
10.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и на иные цели, а также имущества, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	отсутствуют – 4 балла; имеют место – минус 10 баллов	4 балла
11.	Отсутствие остатков на лицевом счете бюджетного учреждения на конец отчетного периода	в пределах объемов, установленных условиями гражданско-правовых договоров- 2 балла; с нарушением условий – 0 баллов	2 балла
12.	Своевременное представление достоверной статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информацию по отдельным запросам	представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков – 3 балла; имеются факты представления недостоверной информации или с нарушением сроков – минус 10 баллов	3 балла
13.	Отсутствие фактов нарушения учреждением его финансово-хозяйственной деятельности, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	нарушение отсутствует – 5 баллов; выявлены нарушения – минус 10 баллов	5 баллов
14.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги	укомплектованность на 75%-100% - 2 балла, менее чем на 75% - 0 баллов	2 балла
15.	Доля специалистов прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку	доля 15% и выше – 3 балла; доля от 10% до 15% - 2 балла; доля от 5% до 10% - 1 балл; доля до 5% - 0 баллов	3 балла
16.	Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицин-	да - 1 балл; нет - 0 баллов	1 балл

1	2	3	4
	ского обследования, профилактических прививок и др.		
17.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	задолженность отсутствующая – 3 балла; задолженность есть – минус 3 балла	3 балла
18.	Дисциплинарное взыскание	отсутствуют – 2 балла; имеются – минус 10 баллов	2 балла
19.	Исполнение приказов, поручений директора, своевременное представление информации по запросам	исполнение приказов, поручений, представление информации в установленный срок- 2 балла; неисполнение приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок - минус 2 балла	2 балла
	ИТОГО		100 баллов

2. Хормейстер, балетмейстер, художник, режиссер, хранитель фондов, организатор экскурсий, главный библиограф, библиограф, библиотекарь, кинемеханик, методист, главный специалист, ведущий специалист, культурорганизатор, главный библиотекарь, хореограф

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Выполнение плана по объёму оказания муниципальных услуг (выполнение работ) в рамках муниципального задания	100% и выше – 15 баллов 90%-100% - 10 баллов 80%-90% - 5 баллов ниже 80% - 0 баллов	15 баллов
2.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг в рамках муниципального задания	100% и выше – 15 баллов 90%-100% - 10 баллов 80%-90% - 5 баллов ниже 80% - 0 баллов	15 баллов
3.	Выполнение целевых показателей Плана мероприятий «Дорожная карта» на соответствующий год	показатели выполнены – 12 баллов; показатели не выполнены – 0 баллов	12 баллов
4.	Выполнение учреждением целевых показателей программы «Развитие культуры и туризма в Мошенском муниципальном районе на 2014-2022 годы»	все установленные показатели выполнены на 100% и выше– 10 баллов; выполнены в объёме от 95% до 100% - 6 балла; выполнены в объёме от 90% до 95% - 1 балл; ниже 90%- 0 баллов	10 баллов
5.	Выполнение учреждением ин-	все установленные пока-	10 баллов

1	2	3	4
	дивидуальных показателей эффективности	затели выполнены на 100% и выше – 10 баллов; выполнены в объёме от 95% до 100% - 3 балла; выполнены в объёме от 90% до 95% - 1 балл; ниже 90%- 0 баллов	
6.	Повышения уровня удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культура	наличие благодарностей от получателей услуг, отсутствие жалоб и замечаний – 5 баллов; наличие жалоб и замечаний – минус 10 баллов	5 баллов
7.	Участие в проектной деятельности учреждения (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	участие с высоким результатом (привлечение дополнительных средств на развитие учреждения, получение диплома и т.д.) – 6 баллов; участие без достижения результата - 2 балла; не участвовал – 0 баллов	6 баллов
8.	Участие в осуществление инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	да – 4 балла нет -0 баллов	4 балла
9.	Участие в привлечение средств от оказания услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закреплённых площадей и имущества, расширению платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)	участвовал – 5 баллов; не участвовал – 0 баллов	5 баллов
10.	Участие в формировании и своевременном представлении достоверной статистической и иной отчетности	подготовлена и представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков – 6 баллов; имеются факты представ-	6 баллов

1	2	3	4
		ления недостоверной информации или с нарушением контрольных сроков – минус 10 баллов	
11.	Дисциплинарное взыскание	отсутствуют – 5 баллов; имеются – минус 10 баллов	5 балла
12.	Прохождение обучения – профессиональную переподготовку, повышения квалификации, стажировку – в соответствии с установленной периодичностью или в соответствии с планом профессионального развития	да - 5 баллов нет - 0 баллов	5 балла
13.	Исполнение приказов, поручений директора, своевременное представление информации по запросам	исполнение приказов, поручений, представление информации в установленный срок- 2 балла; неисполнение приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок - минус 2 балла	2 балла
	ИТОГО		100 баллов

3. Архивист, кассир, художник

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Выполнение плана по объёму оказания муниципальных услуг (выполнение работ) в рамках муниципального задания	100% и выше – 30 баллов 90%-100% - 10 баллов 80%-90% - 5 баллов ниже 80% - 0 баллов	30 баллов
2.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг в рамках муниципального задания	100% и выше – 30 баллов 90%-100% - 10 баллов 80%-90% - 5 баллов ниже 80% - 0 баллов	30 баллов
3.	Выполнение целевых показателей Плана мероприятий «Дорожная карта» на соответствующий год	показатели выполнены – 5 баллов; показатели не выполнены – 0 баллов	5 баллов
4.	Выполнение учреждением целевых показателей программы «Развитие культуры и туризма в Мошенском муниципальном районе на 2014-2022 годы»	все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 10 баллов; выполнены в объёме от 95% до 100% - 6 баллов; выполнены в объёме от	10 баллов

1	2	3	4
		90% до 95% - 1 балл; ниже 90%- 0 баллов	
5.	Выполнение учреждением индивидуальных показателей эффективности	все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 10 баллов; выполнены в объеме от 95% до 100% - 3 балла; выполнены в объеме от 90% до 95% - 1 балл; ниже 80%- 0 баллов	10 баллов
6.	Повышения уровня удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культура	наличие благодарностей от получателей услуг, отсутствие жалоб и замечаний – 5 баллов; наличие жалоб и замечаний – минус 10 баллов	5 баллов
7.	Участие в формировании и своевременном представлении достоверной статистической и иной отчетности	подготовлена и представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков – 5 баллов; имеются факты представления недостоверной информации или с нарушением контрольных сроков – минус 10 баллов.	5 баллов
8.	Дисциплинарное взыскание	отсутствуют – 5 баллов; имеются – минус 10 баллов	5 балла
	ИТОГО		100 баллов

Приложение № 4
к примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений
подведомственных комитету
образования и культуры
Администрации Мошенского
муниципального района по сфере
деятельности «культура»

**Перечень
должностей работников учреждений культуры и кино,
которым устанавливается ежемесячная выплата за стаж работы**

I. Руководители

1. Директор (начальник, заведующий) учреждения и его заместитель.
2. Заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, вспомогательным отделом, цехом и других подразделений.
3. Заведующие: клубами, филиалами, отделами, секторами, службами, домами культуры, библиотеками.
4. Главный, ведущий: инженер, администратор, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, художник, библиотекарь, библиограф, методист, хранитель фондов, архитектор, редактор, научный сотрудник, реставратор, механик, специалист (других специальностей).
5. Художественный руководитель, ученый секретарь.
6. Заведующий: производственной мастерской, костюмерной, билетными кассами, реставрационной мастерской, художественно-оформительской (художественно-творческой) мастерской, труппой, фотолaborаторией, бюро микрофильмирования, архивом, копировально-множительным бюро, общежитием, складом, хозяйством, канцелярией, фильмобазой.
7. Руководитель (заведующий) музыкальной части, художественно-

постановочной части, литературно-драматической частью, помощник главного режиссера (художественного руководителя).

II. Специалисты

1. Режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, художник-постановщик, дирижер, хормейстер, хореограф, балетмейстер, режиссер, художники всех специальностей (художник-оформитель, художник-бутафор, художник-гример, художник-декоратор, художник-конструктор, художник-скульптор, художник по свету, художник-модельер театрального костюма, художник-реставратор), концертмейстер, звукорежиссер, репетитор, звукооператор, суфлер.

2. Ассистенты: режиссера, дирижера, хормейстера, балетмейстера.

3. Артисты всех жанров (в театрах, музыкальных и театральных коллективах, концертных организациях).

4. Библиотекарь, библиограф, научный сотрудник, методист, редактор, лектор, лектор-искусствовед (музеевед), экскурсовод, организатор экскурсий, переводчик.

5. Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культурорганизатор.

III. Специалисты общепрофессиональных профессий, технические исполнители

Администратор, архитектор, инженеры всех специальностей, бухгалтер, экономист, ревизор, механик, техники всех специальностей, хранитель фондов, юрисконсульт, программист, электронщик, конструктор, документовед, специалист (инспектор) по кадрам, архивист, корректор, художник.

IV. Профессии рабочих и должностей служащих

1. Киномеханик, фильмопроверщик.

2. Кассир билетный, кассир, секретарь-машинистка, машинистка, костюмер, оператор множительной техники.

3. Реставратор, фотограф, реставратор (настройщик) музыкальных инструментов, реставратор фильмокопий, бутафор, бутафор-декоратор, гример-пастижер, закройщик, швея, портной, реквизитор, переплетчик, водитель автомобиля, машинист сцены, монтировщик сцены, осветитель.
